



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

La afectación del principio a la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de despido arbitrario y el incumplimiento al mandato judicial en la reposición de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao durante el periodo 2014-

2023

### **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de

**ABOGADO**

**AUTOR**

1964

Arce Regal Carolina Elizabeth

**ASESOR**

Mg.. Baldeón Carbajal José Antonio

**Lima, 02 de noviembre de 2023**

# TUTELA JURIDICCIONAL

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
2	pt.scribd.com Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
7	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

---

**DEDICATORIA**

*A mis padres Humberto (+) y Aurora por el aliento, apoyo incondicional y comprensión en cada paso de mi vida, así como sus consejos que día a día fueron la motivación para seguir adelante.*



## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por brindarme la fuerza necesaria para seguir adelante y culminar los estudios de Pregrado de esta apasionada carrera de Derecho y Ciencias Políticas, así como a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por los conocimientos impartidos en sus aulas; y a mi asesor, el Dr. José Antonio Baldeón Carbajal por su guía, apoyo académico y profesional para con el presente.

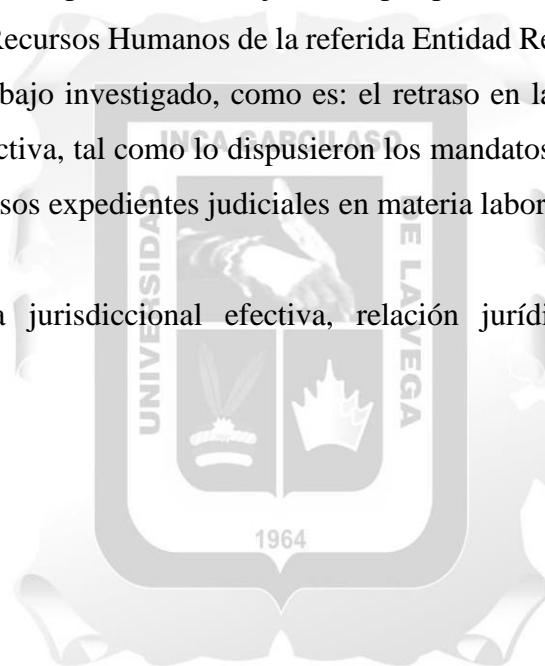


## RESUMEN

El presente informe de investigación se encuentra circunscrito a establecer y justificar si es que la tutela jurisdiccional efectiva en el proceso de despido incausado, injustificado o fraudulento en la vía ordinaria laboral resulta eficaz para el cumplimiento efectivo de la reposición de los trabajadores del Gobierno Regional de la Provincia Constitucional del Callao.

Cabe señalar que, a mérito de lo evidenciado por la muestra selectiva, se aprecia que de los expedientes que versan del periodo 2014 al 2021, conforme ordena la disposición, en el presente, aún se encuentran pendientes de ejecución por parte de la Entidad Regional, por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la referida Entidad Regional; lo que evidencia la problemática del trabajo investigado, como es: el retraso en la ejecución de sentencia sobre la reposición efectiva, tal como lo dispusieron los mandatos judiciales en sus partes resolutivas de los diversos expedientes judiciales en materia laboral.

Palabras clave: tutela jurisdiccional efectiva, relación jurídica, despido arbitrario, sentencia, reposición.



## ABSTRACT

This research work is aimed at determining whether effective jurisdictional protection in the process of unjustified, unjustified or fraudulent dismissal in the ordinary labor process is effective for the effective fulfillment of the reinstatement of the workers of the Regional Government of Callao.

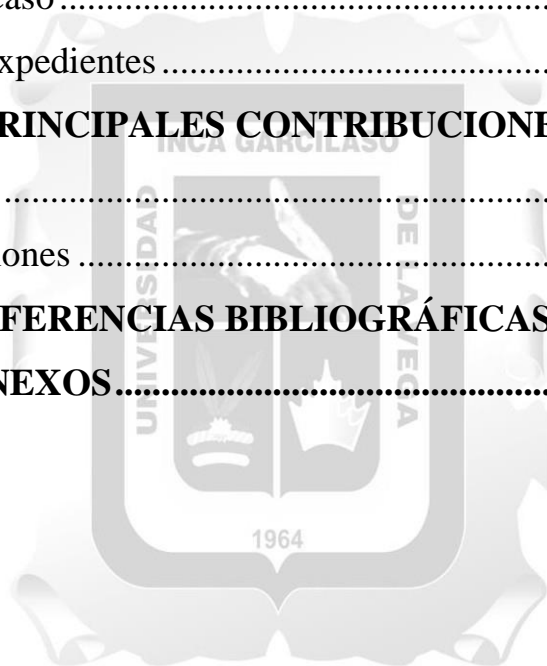
It should be noted that, according to what is evidenced by the selective sample, it can be seen that of the files that cover the period 2014 to 2021, as ordered by the provision, as of the date hereof, they are still pending execution by the Regional Entity, through the Human Resources Office; which shows the problems of the investigated work, such as: the delay in the execution of the ruling on the effective replacement, as provided by the judicial orders in their operative parts of the various judicial files on labor matters; what injures, access to jurisdictional protection.

Keywords: effective jurisdictional protection, legal relationship, arbitrary dismissal, sentence, reinstatement



## **ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
1.1. Antecedentes Histórico.....	9
1.2. Marco Normativo.....	13
1.3. Marco Conceptual.....	17
<b>CAPITULO II: ANÁLISIS PRÁCTICO.....</b>	<b>25</b>
2.1. Antecedentes del Estudio.....	25
2.2. Síntesis del Caso.....	26
2.3. Análisis de Expedientes.....	29
<b>CAPITULO III: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES.....</b>	<b>39</b>
3.1. Conclusiones.....	39
3.2. Recomendaciones.....	41
<b>CAÍTULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO V: ANEXOS.....</b>	<b>44</b>



## **INTRODUCCION**

El tema de esta tesis, titulada "La afectación del principio a la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de despido arbitrario y el incumplimiento al mandato judicial en la reposición de los trabajadores del Gobierno Regional de Callao durante el período 2014-2023", se planteó debido a las circunstancias que son reiterativas en los procesos de reincorporación de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao concordado de acuerdo con la estructura de procedimientos jurisdiccionales actuales.

Sólo está permitida la solicitud destinada a la reincorporación como un acto que implica la restitución de un derecho arbitrariamente violado. Esta situación debe ser controlada por los principios generales y específicos del campo laboral.

La protección que el derecho laboral debe conceder en su naturaleza proteccionista debe ser generalizada a través de la definición transferida a la destitución, es decir, la clasificación de esta acción solo debe basarse en sus características específicas.

Esto conduce a la razón de que es necesaria la intervención de la Justicia y el Estado para garantizar los derechos de los trabajadores que debe ser amplia y equitativa lo más posible. En los casos que se mencionaran en este estudio, ser verá que es posible proponer la restitución del derecho violado.

Esta postura se basa en la necesidad de abordar adecuadamente los efectos perjudiciales que surgen en el trabajador como resultado de acciones de despido que no causan, pero que afectan su estabilidad laboral y personal sin distinción alguna.



## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes Histórico**

Señalaremos que, la primera evidencia del derecho al debido proceso, según legislación comparada, es la Constitución Política Británica del año 1215, en el título “*Law of Land*”, cuyo texto señala que ningún hombre será detenido, preso, desposeído de sus bienes, ni declarado fuera de la ley u otros afines, a mérito de un legal de sus pares, según la ley de su nacionalidad. (Espinosa - Saldaña Barrera, 2003, pág. 412)

Con este precepto normativo se buscaba limitar la actuación y jerarquía del monarca, así como de los jueces (a efectos de evitar procedimientos arbitrarios); así se crearon un cúmulo de normas que podían desprenderse de la legalidad necesaria con el fin de llevarse a cabo un debate oral previo, tal como lo advierte el texto constitucional.

Asimismo, como antecedente de la tutela jurisdiccional podemos señalar al proceso de sustitución de autotutela como una manera de solución de la controversia; y remarcando la urgencia de su atención en la agudeza de la confianza para el resultado fructífero por parte del aparato estatal, como sujeto imparcial, donde va cambiando progresivamente la autodefensa por la función judicial del Estado.

Por otro lado, el ámbito puramente procesal de dicha institución versa con respecto a la exigencia primordial de que todas las actuaciones que se realicen dentro de cada proceso concreto se desarrollen con la intención de que los demandantes logren la tutela judicial de manera efectiva, así como debido cumplimiento de sus derechos por las partes. Ningún Miembro de la judicatura perderá su atención a la conclusión exitosa de la causa que establezca claramente los derechos de las partes, aplicando el estándar de justicia al caso concreto, los derechos del justiciable de manera precisa y sin ambigüedades.

Según Couture, la protección judicial, esencialmente en la terminología de la escuela alemana de la que deriva:

es la realización de la paz en la sociedad a través de la plena validez de la norma. El cual adopta el mismo concepto que impulsa el inicio y el objetivo del proceso jurisdiccional (Obando Blanco, 2000, pág. 62)

El proceso es una herramienta para la protección de la ley, por lo que, si se distorsiona por una violación de sus principios fundamentales, la herramienta de protección falla, y con ella inexorablemente se va el derecho de las partes a un juicio. Por ello, resulta pertinente que el proceso se desarrolle con normalidad, de conformidad con el tercer párrafo, art. 139 de la Carta Magna en vigor, que cuenta con su antecesor legal comparado en el articulado 24º de la Constitución Española.

Aunado a lo anterior, se tiene que una consistente doctrina en materia constitucional, el derecho materia de investigación -tutela judicial- se conceptualiza como la garantía procesal, mediante el cual, los petitorios de los justiciables implicados en una causa serán debidamente resueltas por los distintos órganos de justicia competentes con estándares justos y respetables.

Además, el concepto de "tutela", según (Priori, 2013) puede entenderse como:

la protección que se presta a un interés particular en una circunstancia en la que se ve perjudicado o insatisfecho, y el mejor método de protección de las situaciones en el ámbito jurídico es la tutela judicial, que se instrumenta a través del procedimiento.

Aunado a lo anterior, en el apartado 138º señala que la capacidad de juzgar no está, por supuesto, desvinculada de ningún conjunto particular de leyes o principios, una serie de conceptos y normas que también se recogen en el texto constitucional y en las normas legales.

A partir de lo establecido por el Supremo Tribunal en la sentencia de fecha 09 de noviembre de 1998, indicó que:

*“la tutela jurisdiccional ha sido considerada como una manifestación de los derechos y libertades fundamentales que amparan y definen las garantías que recogen y detallan las garantías más efectivas para la protección de la noción de mayor proximidad de lo justiciable”.*

De acuerdo con lo anteriormente señalado, podríamos definir la tutela jurisdiccional como el privilegio que permite acceder a la justicia y su promoción bajo las garantías del debido

proceso.

Asimismo, el Código de Comercio de 1902, regula la igualdad de derechos del empresario y el trabajador, en función de los siguientes factores, este código trataba los despidos de forma diferente: Si el contrato de trabajo tenía una duración determinada: Artículo 293° del citado código; por tanto, según el art. 293°, tanto el empresario como el trabajador tienen la facultad de poner fin a la relación laboral, mientras no haya transcurrido el plazo fijado, tanto el empresario como el trabajador tienen la potestas de dar fin a la relación laboral a menos que la otra parte esté de acuerdo, se cumple el plazo acordado y según la segunda cláusula, si el empresario decidiera poner fin a la relación o vínculo laboral sin previo aviso, sería el trabajador actuando solo.

Además, la Ley N.º 4916 modificó la Ley de Comercio, otorgando a los contratos laborales un régimen distinto a los de establecido término y otro los indeterminados; en ese sentido, siempre que un contrato tenga una duración indeterminada, para poner fin al vínculo laboral, el empresario debe ofrecer al empleado un preaviso por escrito de noventa (90) días, preaviso de cuarenta y cinco (45) días del empresario al trabajador, debido a que en 1970 se promulgo el Decreto Ley N.º 18471, se considera el inicio de la estabilidad laboral, es decir, el nacimiento de la estabilidad. Al abarcar tanto a los empleados privados como a los públicos, con la publicación del referido Decreto Ley se estableció un régimen general tanto a los empleados privados como a los públicos; este último se aprobó como punto de partida al art. 45° de la Carta Política Estatal del año 1933, que, a los tres meses, de en su entrada en vigencia, se alcanzó la estabilidad laboral, al concluir el período de prueba; sin embargo, esto implicaba que el empleado no podía ser despedido a menos que incurriera en faltas sustanciales.

El Decreto Ley N.º 18471 es reemplazado en 1978 por el Decreto Ley N.º 22126; donde al trabajador ya no se le brindaba estabilidad de trabajo a los tres (03) meses, puesto que éste lo recibía a los tres (03) años posteriores.

Aunado a lo anterior, se debe precisar que los Decretos Ley comentados líneas arriba, carecían de sustento, dado que el hecho de que ninguna Carta Magna u otro documento legal les diera sustento, al entrar en vigencia la Constitución Política del año 1979, esta

tenía entre sus artículos al artículo 48° el que se convirtió en la primera Carta Magna en regular la estabilidad de trabajo, también señalaba que el empleado sólo puede ser despedido por una causal legítima, y esa razón debía estar debidamente establecida.

Así, la teoría sostiene que hay dos (02) formas de estabilidad laboral: ingreso y salida; la primera de ellas aparecía como garantía inmediatamente concluida el periodo probatorio; por otro lado, la segunda surge como aquella protección al vínculo de trabajo por causa concreta; la segunda de las mencionadas se subdivide en absoluta y relativa, es decir, en reposición e indemnización respectivamente.

El derecho en mención en casos de despido arbitrario y posterior reposición se encuentra amparado por la Carta Política y la legislación en materia laboral vigente; éste es un principio rector en el ordenamiento peruano, toda vez que brinda garantías a todas las personas el acceso a la justicia y el derecho de defensa en toda instancia procesal.

Por ello, en una casuística particular sobre despido arbitrario y posterior reposición en materia laboral, el afectado cuenta con la posibilidad de interponer un escrito de demanda ante la entidad jurisdiccional, alegando la vulneración de sus derechos laborales que reviste a todo sujeto justiciable.

El trabajador deberá presentar su reclamo dentro de lo recogido por ley, esto es, en el periodo treinta días hábiles, computados desde el día de haberse realizado el despido injustificado. En esta demanda, deberá sustentar los fundamentos de su pretensión, aportando las pruebas necesarias y solicitando la reposición en el cargo que desempeñaba.

En caso de que se compruebe el despido injustificado, el juez ordenará la reposición del trabajador, otorgándole todos los derechos laborales que le corresponden. Si la empresa se niega a cumplir con esta orden, podrá imponerse una multa y medidas coercitivas para garantizar la efectividad de la reposición.

En conclusión, la tutela jurisdiccional efectiva en lo pertinente al despido arbitrario y posterior reposición en la vía ordinaria laboral está garantizada por la Constitución y la legislación laboral, brindando al trabajador la facultad de recurrir a la entidad judicial para

hacer uso del reconocimiento de sus derechos y consecuente reincorporación.

Entonces podemos colegir que, conforme a la Nueva Ley Adjetiva de Trabajo, el proceso laboral está motivado bajo la observancia de los principios consecuentes: inmediatez, oralidad, atención, celeridad, economía procesal, veracidad y otro; en este caso, la demora en demasía por incumplimiento de los principios procesales rectores en materia laboral, reconocidos por la Nueva Ley Procesal, se puede afirmar que es la que acarrea las multas en demasía que la prolongada duración de las causas procesos laborales, inclusive la propia etapa de ejecución.

- **¿A quién podría señalarse como responsable del incumplimiento de los principios procesales de carácter laboral?**

Debemos señalar que, la vulneración de los principios en cuestión no depende únicamente de la competencia del juzgador como titular y director del debate oral, sino que también se puede precisar que las propias partes procesales como operadores del derecho pueden asumir dicha responsabilidad de que éstos sean quebrantados.

Cabe así señalar que, el juzgador, así como los auxiliares judiciales, tal vez los peritos, o probablemente el demandante o el demandado pueden ser, en su momento, los agentes responsables del retraso del proceso.

En nuestra opinión, en el presente trabajo de investigación para el escenario en el cual nos desarrollamos, la única excepción sería el principio rector de oralidad, dado que al no existir en la etapa de ejecución, ésta no resulta ser responsabilidad de ningún sujeto procesal, sino de una notable y deficiente ley adjetiva, tal como se ha reseñado en párrafos precedentes.

## **1.2. Marco Normativo**

- **Principios procesales laborales.** -

Se advierte del primer y tercer artículo del Título Preliminar de la Nueva Ley Adjetiva de Trabajo se han nominado los principios de oralidad, celeridad, inmediatez, veracidad, economía procesal y otros.

- 1) **Inmediación:** Se indica que el director del debate debe tomar contacto directo y con inmediatez de los elementos concretos y subjetivos del conflicto entre los sujetos procesales. Es así, que las sesiones de audiencia, así como la actuación probatoria se llevan a cabo con presencia y frente a la investidura del juez; es decir que no se puede delegar esta función bajo sanción de nulidad.
- 2) **Oralidad:** Contemplada en el art. 12 de la nueva ley adjetiva, señala explícitamente que prevalece el principio de oralidad en las audiencias programadas, por tanto, la norma señala que en las causas laborales las declaraciones de los sujetos intervinientes predominan sobre los documentos escritos y sobre ellas, la judicatura resolverá con posterioridad a la actuación de éstas.
- 3) **Concentración:** Referida a que el proceso se procure llevar o desarrollar con los actos procesales estrictamente necesarios.
- 4) **Celeridad:** Se debe entender que el desarrollo del proceso debe estar dentro de los plazos de ley y que el juez debe actuar diligentemente al señalar las medidas requeridas para una rápida y pertinente solución en el conflicto.
- 5) **Economía procesal:** Se refiere cuando el juzgador juez conduce el debate procesal en la búsqueda de un acortamiento de actos sin desmerecer el fin del proceso.

Con respecto al artículo III del T.P. de la Ley, los juzgadores deben interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable orientado a la continuación del proceso.

### **TIPOS DE PROCESOS**

Según la Nueva Ley Adjetiva de Trabajo se reconocen la existencia de cinco tipos de procesos en materia laboral:

- a) Abreviado Laboral
- b) Ordinario Laboral
- c) Procesos Impugnatorios
- d) Procesos Cautelares
- e) Proceso de Ejecución

### **El Proceso Ordinario en materia Laboral**

Que, la nueva ley adjetiva de Trabajo, Ley N.º 29497, menciona tres etapas en el proceso

ordinario laboral; primero, la vía ordinaria en materia laboral es aquella en la que se resuelven conflictos laborales en el espectro judicial, a través de un proceso ordinario. La demanda será derivada a un juez especializado o a los juzgados laborales competentes, quienes deberán resolverla siguiendo los procedimientos establecidos.

Es importante destacar que el empleador despedido arbitrariamente cuenta con derecho a solicitar ser repuesto en el cargo que ejercía, es decir, a ser reincorporado en su puesto o cargo de trabajo con el pago de salarios que dejaron de percibir desde el despido.

Por último, la causa laboral ordinaria se desarrolla en dos sesiones: primero se efectiviza la audiencia preliminar de conciliación y posteriormente la etapa del debate oral donde se desarrolla toda la prueba y, al término de esta, luego del desarrollo de los alegatos, el juez emite la sentencia.

- **Derechos Constitucionales.-**

- La Tutela Jurisdiccional Efectiva**

- Se puede señalar también como tutela judicial, pues necesita del camino a la jurisdicción, esto tenemos que entenderlo como un derecho constitucional el que posee todo sujeto o persona humana, es decir el acceso al aparato judicial, sino señalar a los justiciables para que el órgano jurisdiccional solucione la controversia planteada, que no transgreda el derecho fundamental en cuestión.

En base a los principios jurisdiccionales, el referido derecho invocado significa que todo sujeto o persona humana, cuenta con acceso al poder judicial para hacer valer y/o defender los derechos o intereses que lo reviste bajo un proceso que proporcione garantías mínimas para su efectiva implementación.

Por otro lado, en lo pertinente a las salvaguardas que deben tenerse en cuenta durante el proceso laboral, deben ser lo necesariamente amplias para asegurar el reconocimiento de los derechos del empleador, a quien le asiste el hecho de ser la parte más débil en el conflicto desencadenado por el siniestro y por tanto, En el caso específico estudiado en este estudio, es importante señalar la importancia de garantizar un proceso alternativo.

En el desarrollo del citado procedimiento debe tenerse en cuenta un factor importante, entre otros, como es la protección de las partes que asisten, en particular en el proceso laboral, a quienes pretenden el reconocimiento de la vulneración de derechos como consecuencia de ello de una injusticia.

Por último, el debido proceso relacionado con la tutela judicial se refiere a un procedimiento que puede brindar una tutela judicial adecuada y eficaz, en este mismo los sujetos procesales participan en un litigio contradictorio en igualdad de condiciones y con igual fuerza, y cuentan con defensa y pruebas suficientes antes del juicio natural. Todas las decisiones de los jueces son predecibles, fiables y motivadas en procedimientos públicos, tienen plazos razonables y, en su caso, tienen derecho a la defensa y a la asistencia jurídica.

### **1.3. Marco Conceptual**

Los derechos fundamentales cuentan con un ámbito histórico, toda vez que estos se han ido ganando paulatinamente, a través de las luchas, conquistas y resistencias y así fueron incorporándose en las diferentes constituciones, por ejemplo, podemos señalar alguno muy elemental como es la igualdad de condiciones ley que ha sido conquistado en décadas recientes.

Asimismo, la garantía con respecto a los derechos fundamentales resulta ser la otra cara del constitucionalismo, en la medida en que es responsable de su aplicación, así como el desarrollo de las técnicas de garantía que se especifican en las constituciones nacionales o pactos internacionales; éstos deben garantizarse y cumplirse de forma concreta, entre los métodos de garantía apropiados para asegurar el mayor nivel posible de eficacia de los derechos protegidos constitucionalmente, reconocidos por la constitución como derechos. (Ferroli, 2006, pág. 10)

Por consiguiente, los derechos fundamentales, desde una doble perspectiva, se advierten como los derechos esenciales subjetivos que específicamente se tratan de la facultad de acción que les reconoce, esto es, que permiten al titular reclamar o hacer posible la exigencia del cumplimiento debido de la normativa; por tanto, defienden frente a



injerencias arbitrarias e injustificadas. Por tanto, la Carta Política Nacional recoge explícitamente que cualquier transeúnte puede solicitar la protección de las libertades, así como los derechos reconocidos en la Constitución.

- **Estructura de derechos constituciones o fundamentales**

Esta ordenación de derechos constitucionales fundamentales alcanza lo siguiente:

- a) Los dispositivos imperativos de los derechos fundamentales son lo que se cimantan en los derechos de la persona humana son el sostén del Estado y la sociedad.
- b) Las normas jurídicas de éstos son las interpretaciones de las leyes, o más concretamente, son las normas y valores consagrados en la Constitución, que es un cuerpo de leyes.
- c) Las posiciones de los antes señalados son los requerimientos precisos que se intentan plantear contra una persona u organización concreta al amparo de una determinada interpretación legítimamente reconducible a una disposición de un derecho constitucional.
- d) Son relaciones jurídicas en la que intervienen tres elementos, es decir, entre el sujeto pasivo que debe realizar siempre un comportamiento de acción u omisión que exige dicha norma. El sujeto activo que tiene autoridad para dirigir la forma en que el sujeto pasivo ejecuta sus obligaciones en su interés. El sujeto activo quien está dotado de un derecho que puede ejercer.

- **Titularidad de derechos constitucionales o fundamentales**

Según el Tribunal Constitucional, señala que fueron concebidos para los seres humanos, que tienen una esperanza de vida efectiva de 40 años al nacer. Aunque inicialmente se pensaron como libertades negativas, los derechos fundamentales han evolucionado hasta tener libertades positivas.

Los derechos fundamentales son los que en un principio se concibieron como libertades positivas y desde entonces se han ampliado para incluir a las personas naturales o jurídicas en la protección de éstos, se extiende a los seres humanos cuando actúan como personas jurídicas, siendo esto, tanto si se comportan solos o en grupo, social establecido, recogido en el inciso 17, del art. 2 de la Carta Política Nacional.

- **Límite de los derechos constitucionales o fundamentales**

Se delimita estos mismos como la forma de definir y especificar los límites y el contenido del derecho. No existen derechos fuera de los límites del derecho. Asimismo, podemos señalar que los límites son: Explícitos e implícitos, el primero de ellos por cuanto se hallada reconocido por intermedio de reglas, valores bienes jurídicos u otros; mientras que el segundo de ellos, no se encuentran taxativamente descritos en la Carta del Estado.

Por lo cual se evidencia el reconocimiento de la existencia de un cúmulo de derechos constitucionales o fundamentales de los ciudadanos como los componentes fundacionales del Estado Constitucional de Derecho. Estos derechos fundamentales o derechos esenciales suelen incluirse en el parámetro normativo superior del ordenamiento jurídico, generalmente denominado parte dogmática de la Constitución.

- **Derechos fundamentales del empleador**

Que, toda persona cuenta con el derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una condición de trabajo razonable y satisfactorio, de acuerdo con el art. 23 de la Declaración de los Derechos Humanos; asimismo, se entiende que dicho sujeto tiene derecho a recibir igual pago o remuneración por igual esfuerzo sin ningún tipo de discriminación. Las personas empleadas, todo aquel que trabaja, tiene derecho a un pago o remuneración justa y beneficiosa que le garantice a él y a su ámbito familiar una vida acorde con la dignidad humana, que debe complementarse, si es necesario, con otras redes de protección social o métodos de protección social.

De esta manera podemos colegir que los derechos constitucionales o fundamentales de los trabajadores se pueden dividir en dos tipos de caracteres: Uno llamado “individual”, donde se hallan la libertad de trabajo, así como a la igualdad y no discriminación de trabajo; mientras que el segundo éstos, es el colectivo: sindicalización y libertad colectiva.

Son los llamados derechos laborales fundamentales inespecíficos, o inherentes a toda persona y que no pueden ser objeto de tutela restitutiva.

También son derechos inherentes a toda persona y que no pueden verse menoscabado por el hecho de estar sujeto a un contrato de trabajo.

La realidad de estar vinculado por un acuerdo laboral, recalca que los derechos generales no se derivan del estado físico del empleado, sino de su condición de persona, más bien, que se articulan y se proclaman frente al empresario; en otras palabras, son derechos que pertenecen a todos y que profesan estos dentro de una relación laboral.

Es así, que debemos entender que los citados son también entendidos como derechos humanos, que está enfocado al derecho a la libertad del mismo, a la prohibición de esclavitud del trabajo forzoso u obligatorio, además a la protección en contra del desempleo u otros.

### **Derecho a no ser despedido por causa justificada y protección contra el despido arbitrario**

Para el primero de ellos, se debe reseñar que este derecho se lleva a cabo una investigación donde se consideran los siguientes principios constitucionales: interpretación de la legislación vigente, jurisprudencia, y además la debida motivación de la doctrina respectiva; respetándose las leyes y normas del mercado laboral donde el ente estatal dirige la normativa para brindar garantías de los ingresos de los empleados y la protección contra el despido injustificado.

Por otro lado, en que respecta a la protección contra el despido injustificado, el ente estatal se esfuerza siempre por mantener las normas constitucionales al tiempo que proporciona a los trabajadores seguridad económica y protección frente al despido improcedente protección contra el despido injustificado al tiempo que se respetan los principios constitucionales.

Sin embargo, debido a la naturaleza de las funciones que se ejecutan, el despido arbitrario es sólo de tipo compensatorio la naturaleza de las tareas que desempeñan, con la excepción del empleado ordinario promovido a un puesto de confianza, La única excepción es el empleado ordinario que ha sido promovido a un puesto de confianza y tiene la opción de ser reincorporado a su puesto original o tener que pagar una indemnización.

- **Reconocimiento del vínculo laboral**

Se reconoce como vínculo laboral al vínculo que mantiene el trabajador con su empleador, donde se cumplen los elementos básicos y esenciales del contrato los cuales podemos señalar como:

- a) Subordinación
- b) Remuneración
- c) Prestación Laboral

## **CAPITULO II: ANÁLISIS PRÁCTICO**

### **2.1. Antecedentes del Estudio**

En el presente trabajo se procedió a realizar un muestreo de los casos que cuentan con sentencia consentida y firme con mandatos de reincorporaciones de carácter judicial durante el periodo del 2014 al 2021 con la intención de proponer una solución alterna que garantice que el Gobierno Regional del Callao (en adelante GORE Callao) cumpla con dicha disposición de acuerdo con el mandato de las resoluciones judiciales con sentencia firme.

Esto es porque los empleados que creen que han sido despedidos de manera injusta de su puesto de trabajo presentan un procedimiento de despido arbitrario o fraudulento ante los tribunales para dejar sin efecto la decisión del empleador. Esto da lugar a una reposición por orden judicial, que se distingue por su carácter vinculante porque obliga a las autoridades a acatarla, siempre y cuando el juez no ordene específicamente lo contrario, la reincorporación debe ser horizontalmente al cargo que ostentaba el empleado antes de la extinción del contrato. En ese caso, el GORE Callao debe reincorporar al empleado al mismo nivel o a un nivel comparable a ese nivel con las mismas condiciones de trabajo que existían antes de la vulneración de derecho.

Recientemente el Gobierno Regional del Callao ha recibido sentencias para la reincorporación de empleados que por diversas razones, al momento de la presente, no forman parte de la Entidad en mención, sobrealimentándose el presupuesto e incrementando la cantidad de empleados en la institución, interfiriendo así con el

cumplimiento de lo ordenado.

## **2.2. Síntesis del Caso**

1. ¿De qué manera la falta de presupuesto limita el cumplimiento del mandato judicial en el GORE Callao?
2. ¿De qué manera afecta el desempeño de las actividades realizadas por el GORE Callao debido al incumplimiento del mandato de reincorporación judicial?

### **Objetivo General**

Proponer una alternativa de solución a fin de que el Gobierno Regional del Callao cumpla con reincorporar a los trabajadores según mandato de resolución judicial con sentencia firme.

### **Objetivo Específico**

Acreditar que la falta de presupuesto patrimonial limita el cumplimiento de lo ordenado por mandato de reincorporación judicial.

El Gobierno Regional del Callao ha sufrido pérdidas financieras como consecuencia de múltiples sentencias y resoluciones judiciales que ordenan la reincorporación judicial de trabajadores en diversos puestos y/o plazas en los últimos años, lo que ocasiona un perjuicio financiero a la Entidad regional debido a que debe utilizar fondos asignados a otros asuntos para cumplir con las sentencias judiciales, retrasando la reincorporación de los trabajadores y no cumplir así con estas sentencias judiciales, lo que en muchas ocasiones produce un retraso en el funcionamiento del gobierno y un incumplimiento de los compromisos financieros en un plazo predeterminado.

Sin embargo, debido a que el Gobierno Regional del Callao no cuenta con una disponibilidad presupuestal adicional a la peticionada al inicio del año, resulta imposible cumplir con las reincorporaciones ordenadas, las mismas que deberían planificarse dentro del presupuesto patrimonial del siguiente periodo. Adicionalmente, al verificarse la no disponibilidad de la plaza libre, ello obligaría a incrementar la planilla de la entidad,

reduciendo el presupuesto para la realización de otros proyectos en beneficio.

Debido a que dicha desobediencia de las órdenes judiciales de reincorporación judicial se produce por falta de financiación y vacante en el puesto correspondiente, debe utilizarse el siguiente circuito: Sentencias consentidas y firmes o de cosa juzgada emitida por el juzgador; asimismo, una notificación expedida por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional del Callao; además de la remisión del mandato judicial de reincorporación a la Oficina de Recursos Humanos; por otro lado, la validez de la plaza libre por parte de la Oficina de Recursos Humanos; así, el proyecto del gasto mensual y anual para cumplir con el mandato judicial; por último, el envío a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto para la asignación del presupuesto, y finalmente la expedición de una opinión favorable o desfavorable de contar con saldo patrimonial.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil expidió una serie de Informes Técnicos con la intención de dar a conocer a la opinión pública sobre los parámetros que deben cumplir las entidades públicas para facilitar el proceso antes señalados se encuentran las siguientes documentales:

- ✚ Informe Técnico N.º 001730-2021-SERVIR, señala que es necesario acatar las sentencias judiciales para la reincorporación de los empleados públicos.
- ✚ Informe Técnico N.º 001760-2021-SERVIRGPGSC, que detalla la conveniencia o no de otorgar beneficios sociales a los empleados que han sido reincorporados por orden judicial.
- ✚ SERVIR afirma en el Informe Técnico N.º 2068-2019-SERVIRGPGSC que las entidades estatales cuentan la obligación de realizar todas las acciones necesarias para dar puntual acatamiento al mandato judicial.
- ✚ Informe Técnico N.º 1998-2019-SERVIR/GPGSC el cual asevera que a pesar de que, a pesar de ser el ente rector del sistema, no puede intervenir en la ejecución de una resolución judicial.
- ✚ Según el Decreto Supremo 017-93-JUS, todas las personas e instituciones están obligadas a respetar y cumplir la resolución de la autoridad judicial competente (Informe Técnico N.º 2021- SERVIR-GPGSC, 2021).
- ✚ Se entiende que la Agencia Nacional del Servicio Civil es el aquel órgano de

carácter administrativo que fiscaliza aquellas políticas de personal a nivel nacional; no funge como un ente consultor en lo respectivo a dediciones individuales.

- ✚ Es así, que por ejemplo la Resolución Directoral N.º 149-2020-GRA/GR-GG-ORH, específica que, a menos que el juez disponga expresamente lo contrario, el restablecimiento ordenado por el tribunal debe ser del nivel y grado que decida el juez.

A falta de una orden expresa en sentido contrario, la decisión corresponde al juez. En esa casuística, debe ser al mismo nivel y grado que tenía el trabajador antes de la extinción del vínculo laboral, con las mismas condiciones de empleo, y las mismas circunstancias laborales que antes del accionar anómalo que desencadenó en el cese.

### **2.3. Análisis de Expedientes**

Se debe hacer mención que el Gobierno Regional del Callao y el Ministerio de Economía no elevan las partidas presupuestarias que se solicitan, y debemos señalar que el GORE Callao ha recibido sentencias para la reincorporación de empleados; por esto, debemos señalar también que a raíz del Oficio N.º 110-2019-GRC/GGR el GORE Callao remite la propuesta de CAP Provisional a SERVIR para que de acuerdo a sus competencias se evalúe, ya que la creación de nuevas plazas se sustenta en que 10 plazas son consideradas reposición por cese colectivo y 99 para cumplir con sentencias judiciales que ordenan la reincorporación de trabajadores bajo régimen de los Decretos Legislativos N.º 276 – Ley de base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y N.º 728 – Ley de Fomento del Empleo. Al respecto SERVIR emite Informe N.º 000058-2020-SERVIR-GDSRH donde señala que es necesario reformular el CAP Provisional ya que la presentada no es acorde a los lineamientos existentes (Directiva N.º 0004-2021-EF/53.1) y recomienda no otorgar opinión favorable a la propuesta de la Entidad.

Asimismo, debemos señalar que la Oficina de Recursos Humanos ha recibido sendas notificaciones del Poder Judicial para el cumplimiento del mandato judicial al respecto de reincorporar a los trabajadores, es en ese sentido que la Procuraduría Pública Regional de la referida Entidad a través del Memorándum N.º 002717-2023-GRC/PPR que envió recientemente a la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señala entre otros puntos:

“(…) No obstante, lo anterior, en los documentos indicados en el antecedente, se aprecia la vulneración del principio de legalidad, así como los mandatos contenidos en los documentos de gestión pública; máxime, si conservan en su archivo documental todos los documentos remitidos o derivados, respecto del cumplimiento de las sentencias en calidad de cosa juzgada, a pesar de en su oportunidad se ha enviado ya la información requerida MEMORANDO N° 800-2021-GRC/PPR del 28.06.2021, MEMORANDO N° 1074-2022-GRC/PPR/RMA del 06.06.2022 (…)”

Por tanto, la finalidad del presente informe de suficiencia profesional es proponer una solución, en aras de que el Gobierno Regional del Callao cumpla con la reincorporación de los accionantes según resolución judicial con sentencia firme; por ello, se procedió a estudiar y señalar los expedientes judiciales con dicha eventualidad durante el periodo 2014-2023; siendo ello así, el tema central de nuestra investigación está compuesto por un cúmulo de procesos laborales en trámite y en ejecución, existentes en los juzgados laborales del Distrito Judicial del Callao durante el periodo del 2014 al 2023, es así que de este universo hemos tomado una muestra de casos emblemáticos en el orden de cinco (05) expedientes por los años transcurridos; por lo tanto, la muestra corresponderá a trescientos trece (313) expedientes de procesos laborales vigentes que han sido tramitados por los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Callao.

Al analizar los siguientes expedientes, se puede diferir que las acciones planteadas se resolvieron en la sentencia de vista y en algún otro llegó a casación, esto es porque tuvieron que pasar meses y en algunos casos años desde que se interpuso la demanda, a fin de darle seguridad jurídica al demandante; por ello pasaremos a detallar cada uno de ellos.

#### **1. Expediente N.º 00439-2012-0-0701-JR-LA-01**

El presente proceso contó con inicio de fecha 20 de febrero del 2012, en el cual la recurrente, demanda a través de Proceso Ordinario Laboral, al Poder Judicial, solicitando ser reincorporada como trabajadora del Gobierno Regional del Callao, esto es que se declare nulo el despido fraudulento del 12 de enero del año 2012 donde el Gobierno Regional del Callao presentó un supuesto de renuncia voluntaria echo que nunca se presentó (la demandada prefabrico las pruebas cuya nulidad es solicitando, expresamente para despedirla fraudulentamente), lo que trajo como consecuencia el origen del



procedimiento fraudulento que desencadenó el despido injustificado de la demandante.

Por lo que la actora solicita ser reincorporada como trabajadora del GORE Callao, se le reconozcan las remuneraciones devengadas truncas, desde el 17 de enero 2012 fecha en que se generó el despido ilegal, hasta la fecha que la judicatura disponga su reincorporación, en caso sea desestimada la pretensión de que se le reconozcan las remuneraciones devengadas truncas, solicita un resarcimiento por despido arbitrario y el pago de sus beneficios sociales, más los intereses legales financieros y moratorios que deben ser computados desde enero del 2007 hasta el 17 de enero del 2012 comprendiendo que por CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

Al admitirse la demanda a través del auto N.º 02 de fecha 31 de mayo del 2012, se le ordena a la parte accionada el plazo de diez días a fin de que conteste la demanda y 02 días para señalar domicilio procesal dentro del radio urbano de esta Corte Superior, bajo apercibimiento, señalando que en caso de incumplimiento imponerle una multa de 1 URP.

Con Resolución N.º 03 del 18 de julio de 2012, se da por contestada la demanda y se admite a trámite la excepción deducida por la demandada, en consecuencia: se tienen por ofrecidos los medios probatorios y, se corre traslado al demandante, a fin de que cumpla con absolver lo pertinente dentro del plazo de cinco días, asimismo se señala la fecha para la Audiencia Única con fecha 15 de agosto del 2012.

Por ello, en dicha fecha, se realizó la Audiencia Única en la que concurrieron ambas partes procesales, dando inicio a la audiencia la magistrada advirtió que en la contestación de la demanda la demandada propuso la Excepción de Incompetencia por razón de dicha materia; luego del análisis desarrollado por la corte se declaró infundada la excepción y se sanea el proceso señalando la existencia de una relación jurídica procesal válida. No se pudo proponer la fórmula conciliatoria, se fijaron los puntos controvertidos.

Programada la audiencia de juzgamiento para el 14 de agosto del 2013, en la cual se realizaron las etapas reguladas en la Ley Procesal de Trabajo. Con fecha 17 de diciembre de 2013, la magistrada emite sentencia declarando que se concluye que queda acreditado que el contrato de locación de servicios encubierto, que suscribieron las partes en este

proceso para realizar funciones laborales será la actividad privada D.Leg. N.º 728, alegando asimismo que de acuerdo con el Cas. LAB N.º 38-2012.

Que, se señala que aquella relación jurídica de la demandante se debió sujetar al vínculo de trabajo del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado que ya existía desde su fecha de ingreso y por lo tanto había adquirido protección frente al despido arbitrario; fallando fundada en parte la demanda interpuesta, en consecuencia, NULO el despido de la demandante y ORDENANDO que el GORE Callao, dentro del plazo de 05 días reponga a la demandante a su puesto de trabajo u otro similar nivel e INFUNDADA la demanda en el extremo que peticiona remuneraciones devengadas.

Después de notificada la Sentencia la demandada presenta apelación contra la alzada, concediéndose la misma con efecto suspensivo, se trasladó el recurso de apelación a la parte no apelante y se concedió el uso de la palabra a la parte apelante. En mérito a la sentencia se solicita y conceden Medida Cautelar a la demandante, se dicta la medida especial de reposición provisional.

Asimismo, la resolución de segunda instancia corresponde a la Resolución N.º 23 emitida el 31 de marzo del 2015, donde confirmaron el auto contenido en la Resolución N.º 05 dictada en la audiencia única del 15 de agosto del año 2012 que declara infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, confirmando la sentencia emitida en la Resolución N.º 17 de fecha 17 de diciembre de 2013, en la parte que declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto de trabajo u otro similar del mismo nivel.

Se presentó el Recurso de CASACION N.º 8133-2015-S-2°SDCYST-ANS, el cual fue declarado IMPROCEDENTE interpuesto por la entidad demandada, y con Resolución N.º 29 del 08 de julio del 2016 que da inicio a la ejecución.

## **2. Expediente N.º 00832-2013-0-0701-JR- LA-01**

Este expediente se inició con fecha 23 de octubre del 2013 con la interposición en la vía del Proceso Laboral Ordinaria, de la demanda de desnaturalización de contratos y reposición por despido incausado por el demandante contra el Gobierno Regional del

Callao, a fin que se le reconozca la existencia de un vínculo jurídico entre las partes, y que señale que el cese se produjo por despido incausado y se disponga su reposición a su centro de trabajo en el último cargo que venía desempeñando así como el pago de remuneraciones devengadas y CTS más intereses legales costos y costas del proceso.

Con Resolución N.º 02 del 25 de noviembre del 2013 se admite la demanda, asimismo se programó la Audiencia de Conciliación para el día 21 de enero del año 2014, así como la notificación de la demanda; por ello, se realizó la Audiencia de Conciliación en la que concurrieron ambas partes procesales e iniciado con la conciliación a través del cual el juzgador invitó a ambas partes a conciliar sus petitorios, en la que no prosperó la conciliación entre las partes: consecuentemente, se procedió a establecer las pretensiones que son materia de juicio, por tanto en dicho acto la parte demandada interpuso y entregó el escrito de contestación de demanda.

Posteriormente dicha excepción, la judicatura resolvió por contestada la demanda, reprogramándose la Audiencia de Juzgamiento para el 11 de junio del 2014, en la cual se realizaron las etapas reguladas en la Ley Procesal de Trabajo.

Con fecha 15 de julio de 2014, la judicatura emite Sentencia declarando fundada la demanda, y la existencia de un vínculo laboral entre las partes procesales, así como ordena a la demandada consentida o ejecutoriada sea la Sentencia y cumpla con reponer al demandante a su puesto de trabajo, con costos.

El GORE Callao apelo la Sentencia presentando el respectivo recurso el 29 de setiembre del 2014, se concede el Recurso de Apelación contra la Sentencia, con efecto suspensivo. La Sentencia de Vista recaída en la Resolución N.º 14 de fecha 18 de marzo del 2015 confirma la Sentencia de primera instancia, fundada en parte la demanda en el extremo referido a que entre las partes existe una relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada; que en el de pago de beneficios sociales de asignación familiar, gratificaciones y vacaciones e indemnización vacacional; escolaridad de 2006 a 2008 así como también los beneficios de naturaleza económica provenientes de los convenios colectivos y laudos arbitrales como son: escolaridad del 2009 al 2013, por vales (canastas) de fiestas patrias y navidad, vales por alimentos, vales por el día de la

madre y por onomásticos. Así como, **INFUNDADA** la demanda en el extremo de la nivelación de remuneraciones y reintegro de remuneraciones por pago diminuto, así como también los extremos referidos a los pagos de: **a)** Bonificación por Retorno Vacacional; **b)** Beneficio por menú, y **c)** Costo de los uniformes.

A pesar de tener el doble conforme, la demandada presenta el recurso de casación contra la Sentencia de Vista, misma que se resuelve en el sentido de declararlo infundado; con Resolución N.º 16 del 28 de agosto del 2016 confirma la sentencia y se da inicio a la orden de ejecución de sentencia.

### **3. Expediente N.º 00137-2014-0-0701-JR-LA-02**

El accionante con fecha 13 de febrero del 2014 interpuso demanda de Declaración de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización U Otros Beneficios Económicos, contra el Gobierno Regional del Callao tramitado en el Proceso Ordinario Laboral, ya que refiere que sin que exista motivo por razón de conducta, capacidad o causa objetiva ha sido despedido del empleo.

Mediante Resolución N.º 01 del 13 de marzo del 2014, se admitió a trámite la demanda, y se cita a Audiencia de Conciliación para el 05 de mayo del 2014, emplazando a la demandada para que concurra con el escrito de la contestación de demanda, con Resolución N.º 02 del 26 de mayo del 2014 se reprogramó la Audiencia de Conciliación para el 15 de julio del 2014. Posterior a ello, la Audiencia de Conciliación a la que concurrieron ambas partes procesales, iniciada la misma el magistrado invita a las partes procesales a conciliar sus pretensiones, pero lamentablemente no se llega a ningún acuerdo, en este acto la demandada hace entrega de su escrito de contestación de demanda donde la demandada interpone excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa. Por último, expuesta dicha excepción el magistrado resuelve por contestada la demanda y programa la Audiencia de Juzgamiento para el 06 de octubre del 2014.

En merito a la sentencia se solicita y conceden Medida Cautelar a la demandante y con Resolución N.º 02 del 20 de enero del 2015 donde se dicta la medida especial de reposición provisional. El 31 de octubre del 2014 el magistrado emite la Resolución N.º 03 que contiene la sentencia misma DECLARA que la relación jurídica habida entre las partes,

constituyen un contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado; y FUNDADO el extremo referido al despido incausado, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo que tenía hasta la fecha del cese o en otro de similar nivel. La demandada apela la sentencia y se le concede la apelación con efecto suspensivo. Cabe mencionar que la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa interpuesta por la demandada fue declarada infundada.

Con Resolución N.º 09 de fecha 27 de enero del 2015 se emite la Sentencia de Vista, donde Confirmaron la sentencia apelada declarándola FUNDADA en parte la demanda en el extremo de la declaración de la existencia de un contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado, y reformándola: declararon que la relación jurídica entre las partes es desde el 01 de enero de 2007 al 10 de enero de 2014 y por ultimo confirmaron la sentencia en el extremo que declara FUNDADO el Despido Incausado, en consecuencia ordenaron que la demandada cumpla debidamente con reponer al accionante en el cargo que tenía hasta la fecha del cese o en otro de similar nivel, sin costas ni costos; con Resolución N.º 10 del 13 de marzo del 2015 se confirma la sentencia y se da inicio a la orden de ejecución de sentencia

#### **4. Expediente N.º 00427-2015-0-0701-JR-CI-01**

El demandante con fecha 12 de febrero del 2015 interpone demanda de Declaración de la existencia de un contrato de trabajo y otros, contra el Gobierno Regional del Callao misma que inicialmente se tramito vía Civil, adecuando la demanda se redistribuyó a la vía laboral tramitándola en como Proceso Ordinario Laboral, solicitando declaración de vínculo laboral, reposición y pago de beneficios sociales.

Mediante Resolución N.º 04 del 28 de abril del 2017, se admitió a trámite la demanda, y se cita a Audiencia de Conciliación para el 07 de junio del 2017, emplazando a la demandada para que concurra con el escrito de la contestación de demanda, Llegada la fecha de la Audiencia de Conciliación a la que concurrieron ambas partes procesales, iniciada la misma el juzgador invitó a los sujetos partes procesales a conciliar sus petitorios, empero las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, en este acto la demandada hace entrega de su escrito de contestación de demanda donde la demandada interpone excepción de falta de agotamiento de la vía administrative y otros. Después de expuesta dicha excepción el

magistrado resuelve por contestada la demanda y programa la Audiencia de Juzgamiento para el 09 de noviembre del 2017.

En merito a la sentencia de fecha 30 de enero del 2020 se DECLARA FUNDADA EN PARTE la demanda DECLARA que la relación jurídica habida entre las partes, constituyen un contrato de trabajo por el régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado; y FUNDADO el extremo referido al despido incausado, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo que tenía hasta la fecha del cese o en otro de similar nivel. La demandada apela la sentencia y se le concede la apelación con efecto suspensivo.

Mediante auto N.º 23 de fecha 01 de febrero del año 2021 se emite la Sentencia de segunda instancia, donde Confirmaron la sentencia del 30 de enero del año 2020 y revocaron y reformándola declararon sin costas el proceso.

La demandada interpuso recurso de casación la misma que fue declarada improcedente por la cuarta sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Superior de la república; Con Resolución N.º 25 del 28 de marzo del 2023 se confirma la sentencia y se da inicio a la orden de ejecución de sentencia.

#### **5. Expediente N.º 04032-2017-0-0701-JR-LA-02**

El recurrente con fecha 23 de noviembre del 2017 interpuso demanda de Desnaturalización de contrato, contra el Gobierno Regional del Callao tramitado en el Proceso Ordinario Laboral, ya que refiere que se le atribuyo una falta grave laboral con respecto a la buena fe laboral.

Mediante Resolución N.º 01 del 27 de noviembre del 2017, se admitió a trámite la demanda, y se cita a Audiencia de Conciliación para el 03 de mayo del 2018, emplazando a la demandada y a su procurador para que concurra con el escrito de la contestación de demanda y sus anexos; luego de ello, a la Audiencia de Conciliación a la que concurrieron ambas partes procesales, iniciada la misma el magistrado invita a los intervinientes procesales a conciliar sus pretensiones, pero las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, en este acto la demandada hace entrega de su escrito respectivo donde la

demandada interpone excepción de prescripción extintiva y otros. Después de expuesta dicha excepción el magistrado resuelve por contestada la demanda y programa la Audiencia de Juzgamiento para el 12 de setiembre del 2019.

En virtud a la sentencia de fecha 06 de enero del 2020 se declaró fundada en parte la demanda sobre: reconocimiento de contrato laboral, pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios y; otros. Se declaró también la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada, entre el demandante y el Gobierno Regional.

Asimismo, se ordenó pagar los beneficios sociales referidos a Vacaciones e Indemnización Vacacional, Gratificaciones, CTS; a favor del demandante, más intereses que correspondan, que se liquidarán en ejecución de sentencia, SIN COSTOS NI COSTAS, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo que tenía hasta la fecha del cese o en otro de similar nivel. La demandada apela la sentencia y se le concede la apelación con efecto suspensivo. Cabe mencionar que la excepción de prescripción extintiva interpuesta por la demandada fue desestimada por la parte demandada.

Con Resolución N.º 18 de fecha 03 de marzo del 2022 se emite la Sentencia de Vista, donde INTEGRARON la sentencia contenida en la resolución de la sentencia del 06 de enero 2020 y en el sentido que deviene en INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva de la acción formulada por la parte demandada.

▪ **Análisis y opinión crítica de los casos.-**

En ese contexto confirmaron la Sentencia del 06 de enero 2020, declarando fundada en parte sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios y; otros, Declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; así como, Ordena pagar los beneficios sociales referidos a Vacaciones e Indemnización Vacacional, Gratificaciones, CTS; a favor del demandante, más intereses que correspondan, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Sin costos ni costas; con Resolución N.º 19 del 10 de marzo del 2023 se confirma la sentencia y se da inicio a la orden de ejecución de sentencia.

Al analizar los presentes expedientes que podemos señalar como cosa juzgada, se puede entender que el GORE Callao hizo uso de diferentes actuaciones jurídicas permitidas para dilatar el cumplimiento de la sentencia, es decir, sin ejecutar la sentencia, ya que no se aprecian demoras que merezcan relevancia en la administración de la justicia de materia laboral; por ello, en esta eventualidad no se puede reseñar la causa ha llegado a su término.

Asimismo, es nuestra opinión, de que, de contar el GORE Callao con una Resolución Autoritativa para poder conciliar, el magistrado resolvería las excepciones en la etapa de conciliación y no habría que esperar hasta emitir sentencia, donde declarar infundada la excepción, culminando así el proceso con anterioridad, porque si se puede reponer al trabajador; sin ocasionar un perjuicio a la seguridad jurídica que tiene toda parte procesal, así como al principio de economía procesal.

Debemos señalar también que esto habla de una ineficacia en la etapa de ejecución de las causas laborales ya que en esta muestra de expedientes queda demostrado que no se ha obtenido un resultado concreto y tangible pese a que se cuenta con sentencia favorable y con resolución de inicio de la ejecución, lo cual constituye un evidente quebrantamiento del derecho a la tutela judicial efectiva, es decir la ejecución se dilata ocasionando un severo perjuicio al justiciable que ha vencido el proceso.

De otro lado, habiéndose iniciado la etapa ejecutiva y a efecto de facilitar la prosecución de los fines y objetivos de dicha etapa es normal que puedan peticionarse las diversas medidas de ejecución forzada, que sirvan para que el accionante obtenga un resultado concreto de la acción de la justicia.

Por ello, en la etapa de ejecución se busca efectivamente que se cumpla con la orden judicial y se deben usar todo lo necesario para lograr dicho objetivo, siendo una medida coercitiva en específico, como la de interponer denuncia penal correspondiente ante la sede fiscal del Ministerio Público; dado que, al no efectuarse esta última, el deudor no asumirá la responsabilidad de la causa u lo ordenado judicialmente.

Siendo ello así, las causas laborales estudiadas corresponden al periodo 2014 al 2023 han durado más de 9 años desde su inicio hasta su final, en los cuales se puede advertir que



verdaderamente fueron vulnerados los derechos de los trabajadores.

Hay que señalar también, que en muchos de los casos se han interpuesto medidas cautelares dentro del proceso, entre ellas por ejemplo, “de no innovar” y sobre todo de “contratación provisional”, las cuales se han dado cumplimiento a través de la modalidad de contratación de locación, para de alguna manera dar cumplimiento a la medida cautelar (los conocidos en el GORE Callao como locadores judiciales).

Finalmente, se debe señalar que los derechos laborales cuentan un carácter protector y una naturaleza alimentaria, por cuanto se encuentran relacionados por lo general con la subsistencia de los trabajadores lesionados y, por consiguiente, un lapso de tiempo en demasía genera mayores perjuicios a esos derechos; lo cual es más grave, quedando comprobado que verdaderamente existen procesos laborales extensos lo cual vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los accionantes, sobre todo de los trabajadores que muchas veces resultan ser el eslabón más débil de la cadena.

### **CAPITULO III: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES**

#### **3.1. Conclusiones.-**

- En cuanto a la atención del mandato judicial expreso, resaltamos que, debe considerarse lo normado en el inciso 20 del art. 2 y 139 de la C.P. del Estado concordante con el Artículo 117 del Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que son de obligatorio cumplimiento en virtud de lo preceptuado en el Artículo 109 de la Ley de Leyes. Siendo ello así, las órdenes judiciales deben atenderse exclusivamente por las Unidades Orgánicas que cuentan con facultades de gestión y administración, a través de los funcionarios competentes para dar estricto cumplimiento en su calidad de parte demandada y evitar de esta manera que el órgano jurisdiccional imponga multas compulsivas y progresivas u otras más gravosas, tanto a los funcionarios y/o servidores públicos, como a la Entidad Regional tal como se advierte del art. 31 del Código Procesal Civil; más aún si que del presente trabajo de investigación, se ha podido advertir una excesiva demora en la ejecución de sentencias de los procesos laborales que, a la fecha de la presente, aún se encuentran en curso en la Corte Superior de Justicia

de Callao durante los años 2014 y 2023.

- Por otro lado, en el devenir de la investigación ha quedado evidenciado que la Oficina de Recursos Humanos, siendo la Unidad Orgánica encargada del potencial humano, tiene pleno y total conocimiento de todos y cada uno de los procesos judiciales en calidad de cosa juzgada por parte de la Procuraduría Pública Regional de la Entidad Regional en cuestión, que a su vez, cuenta con un nivel de dependencia de la Gobernación Regional; tal como lo establece la estructura organizacional y piramidal del propio Gobierno Regional del Callao y a los documentos de gestión pública, estos son: Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y Manual de Organización y Funciones (MOF), concordado con el Artículo 47° de la Constitución Política del Estado, así como el artículo 78° de la Ley N.º 27867, el Decreto Legislativo N.º 1326 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 018-2019-JUS; en ese sentido, queda demostrado que la citada Unidad Orgánica coloca a los trabajadores accionantes en un estado de inseguridad jurídica, por el quebrantamiento u omisión de lo dispuesto en los mandatos judiciales; vulnerándose de esta manera el principio de legalidad, así como los mandatos contenidos en los documentos de gestión pública; máxime, si conservan en su archivo documental todos los remitidos o derivados, respecto del cumplimiento de las sentencias en calidad de cosa juzgada.
- En ese contexto de ideas, corresponde a la Entidad Regional a través de sus áreas administrativas llevar a cabo de inmediato todas las acciones y trámites necesarios para el cabal cumplimiento de lo ordenado por la autoridad jurisdiccional, debiendo efectuarse los mismos conforme a los procedimientos internos establecidos; en suma, teniendo consideración que se elaboran presupuestos anuales para todos los organismos públicos, y| ésta se debe determinar a partir de la información recibida que la presente eventualidad, resulta ser el mayor obstáculo para cumplir con las normas de reincorporación judicial.

### **3.2. Recomendaciones**

- Se exhorta que se le otorgue a la Procuraduría Pública Regional del Callao la Resolución Autoritativa respectiva, de manera que los procesos se puedan resolver, de ser posible, en la etapa de conciliación, amparando esta propuesta en el principio de

celeridad procesal; por ello, en ese sentido, se sugiere también a los justiciables, en especial a parte demandada, que, al plantear el recurso de excepción, lo haga amparado en pretensiones a través de pruebas que puedan ser corroboradas sustentando así su posición y colaborando con la judicatura de manera tal, que estos sean elementos que ayuden a la emisión de un pronunciamiento válido.

- Asimismo, se recomienda, de ser el caso, que el Poder Judicial envíe al Ministerio de Economía y Finanzas las numerosas resoluciones judiciales para que éste las revise y emita las instrucciones de gestión presupuestaria para la consecución de la cristalización de las reincorporaciones.
- Aunado a lo anterior, se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Callao, adoptar las acciones necesarias para actualizar el CAP-P vigente, así como la subsanación de las observaciones formuladas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, o en su defecto replantear la propuesta de creación de nuevos cargos estructurales a incorporarse en el CAP-P; y solicitar a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas la creación de las plazas en el AIRHSP – Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, requisito indispensable que la Entidad deberá cumplir previo a proceder con la incorporación.
- Por último, para abordar las cuestiones relativas a las demandas de reincorporación, se aconseja que se promueva una nueva regulación, la de la contratación laboral a través de la modalidad Contratación Administrativa de Servicios o de ser el caso como Locación de Servicios en el ámbito de las políticas públicas.

En consecuencia, lo que se espera como objetivo final por parte del Gobierno Regional del Callao, es que, dicha Entidad Regional adopte las medidas necesarias para cumplir con lo dispuesto en los mandatos judiciales expedidos por los distintos órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Callao, y no desnaturalizar el vínculo contractual, creando figuras análogas para únicamente acatar lo ordenado judicialmente, quebrantando la norma sustantiva de carácter laboral, generando imposibles jurídicos o atípicos.

## **CAÍTULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **Bibliografía**

- Alvaro de Oliveira, C. (2009). El derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva desde la perspectiva de los derechos fundamentales. *Revista de derecho (Valdicia)*, 185-201.
- Blancas bustamante, C. (2013). *el Despiso en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: juristas Editores.
- Canessa, A. (2008). *Derechos Humanos Laborales*. España: Tecnos.
- Espinosa - Saldaña Barrera, E. (2003). *Jurisdicción Constitucional, Impertición de justicia y Debido Proceso*. Lima, Lima, Lima: Ara editores.
- Espinosa-Saldaña Barrera. (2003).
- Ferrolí, L. (2006). Los Derechos Fundamentales y sus garantías,. Comisión Nacional de los Derechos.
- Monroy Galvez, J. (1995). *Derecho a la Tutela jurisdiccional en Comentarios al Código Procesal Civil*. Trujillo.
- Obando Blanco, V. (2000). *El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva en la Jurisprudencia*. Lima: Palestra.
- Priori, G. (2013). *L Efectiva Tutela Jurisdiccional de lss Situaciones Jurídicas Materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso*. Lima: Ius Et Veritas.
- S.T.C. Exp N° 3868-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 2018).

## **CAPÍTULO V: ANEXOS**

### **ÍNDICE DE TABLAS, GRAFICOS Y FIGURAS**

### **LOS CASOS QUE EVIDENCIAN: 5% MUESTRA SELECTIVA**

Conforme se indica, se ha recurrido a la base de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional del Callao, para obtener la información de los expedientes en los casos que se han atendido los procesos de despido arbitrario y posterior sentencia de reposición de los empleados de dicha entidad regional para poder llevar a cabo la investigación.

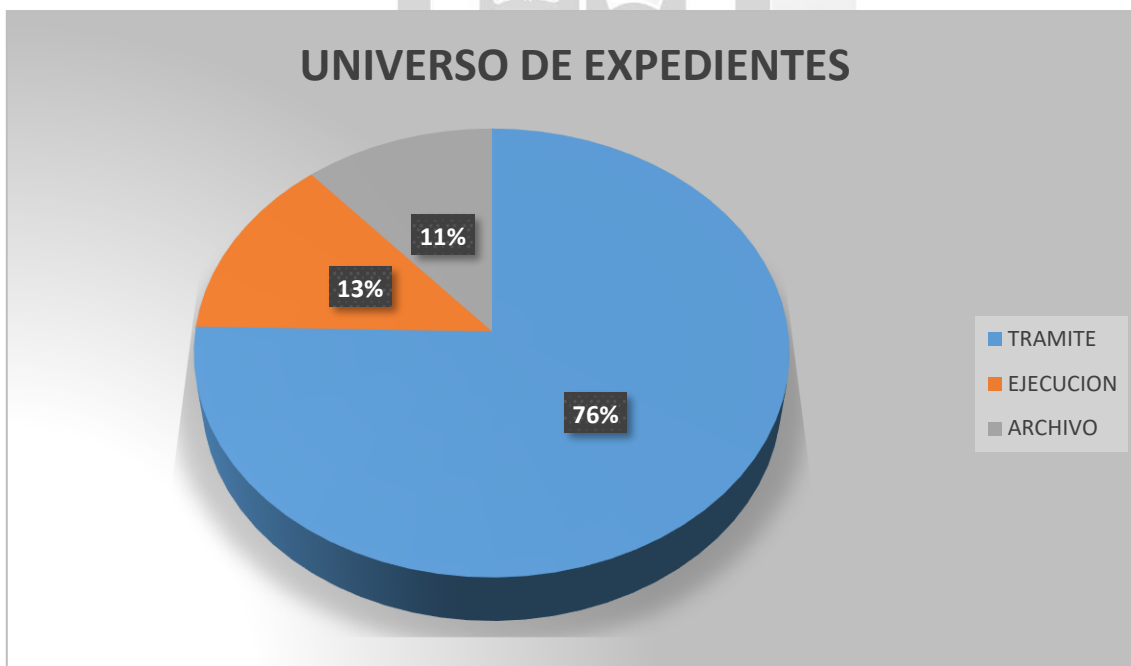
Precisaremos que, para efectos del presente trabajo ésta se circunscribe en determinar si la tutela judicial efectiva cumple su rol a cabalidad, en los procesos de despido arbitrario y posterior reposición en la vía Laboral Ordinario y con ello se pedía brindar las garantías necesarias para lograr el cumplimiento de la orden judicial.

❖ **UNIVERSO DE EXPEDIENTES de la PROCURADURÍA PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**

UNIVERSO DE EXPEDIENTES	EN TRAMITE	EJECUCION	ARCHIVO
353	266	47	40

Nota: Elaboración propia

TABLA 1: Detalle del universo de expedientes de procesos



De lo antes reseñado, se ha conseguido obtener la muestra proyectada de cinco (05)

expedientes proporcionados por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional del Callao, los mismos que se detallan:

TABLA 2: Detalle de los expedientes por despido arbitrario y posterior reposición

<b>EXPEDINTE</b>	<b>JUZGADO</b>	<b>AÑO SENTENCIA</b>	<b>MATERIA</b>
00439-2012-0-0701-JR-LA-01	6to Juzgado Especializado de Trabajo	2016 Ejecutoria Suprema	Reposición
00832-2013-0-0701-JR-LA-01	1er Juzgado Especializado de Trabajo	2016 Ejecutoria Suprema	Reposición
00137-2014-0-0701-JR-LA-02	2do Juzgado Especializado de Trabajo	2015 Sentencia de Vista	Reposición
00427-2015-0-0701-JR-CI-01	3er Juzgado Especializado de Trabajo	2021 Ejecutoria Suprema	Reposición
04032-2017-0-0701-JR-LA-02	2do Juzgado Especializado de Trabajo	2022 Sentencia de Vista	Reposición

1. **INTEGRARON** la sentencia contenida en la resolución número ocho, de fecha seis de enero de 2020 (fojas 385 a 416) en el sentido que deviene en INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva de la acción formulada por la parte demandada.

2. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número ocho, de fecha seis de enero de 2020 (fojas 385 a 416), **en los extremos impugnados** que:

- Declara fundada en parte la demanda, interpuesta por Salvador Vega Alarcon, contra el Gobierno Regional del Callao sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios y; otros.
- Declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 21 de agosto del 2007 al 30 de octubre de 2017, bajo el régimen de la actividad privada, entre el demandante y el Gobierno Regional.
- Ordena pagar los beneficios sociales referidas a Vacaciones e Indemnización Vacacional, Gratificaciones, CTS; a favor del demandante en la suma de S/. 182,190.28 soles (ciento ochenta y dos mil noventa con 28/100), más intereses que correspondan, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Sin costas ni costas.

En los seguidos por SALVADOR VEGA ALARCON contra el GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros. Notificándose con arreglo a ley; y devolviéndose en su debida oportunidad.

**RAMAL BARRENEHEA**

**PRAVIA GUERRERO**

**CLAVIJO ARRAIZA**