

Ineficacia del precedente huatuco en torno a la vulneración del principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú

por LUIS ANTONIO ALPACA SERRANO

Fecha de entrega: 11-mar-2025 11:14a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2611793728

Nombre del archivo: tesis_2016100051_20250311_103225_2237187e-fddf-4c31-8108-4a50696bd29a.pdf
(1.32M)

Total de palabras: 22516

Total de caracteres: 129772

¹²
Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



⁴⁰
Ineficacia del precedente huatuco en torno a la vulneración del
⁸
principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y el derecho
al trabajo en el Perú

Tesis presentada por el Bachiller:

Alpaca Serrano, Luis Antonio

ORCID: 0009-0007-2580-6624

¹⁷
para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor (a):

Dr. Gonzales Ortega, Berly

ORCID: 0009-0000-0632-2068

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 13 de Diciembre del 2024

Dictamen: 011661-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 011661, presentado por:

2016100051 - ALPACA SERRANO LUIS ANTONIO

Titulado:

**INEFICACIA DEL PRECEDENTE HUATUCO EN TORNO A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD, PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL
PERÚ**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA
DICTAMINADOR**



**06514738 - MAYTA COAGUILA RONALD ALBINO
DICTAMINADOR**



Dedicatoria

Primero a Dios padre todo poderoso, porque iluminó y llenó mi mente de sabiduría en los momentos más difíciles, a quien le entrego todo lo que soy.

A Luis Antonio y Erika por su inmenso amor y por la confianza que depositaron en mí desde el primer día que empecé la Universidad, sin ellos no sería lo que soy ahora.

A mis hermanos, quienes son mi soporte y apoyo.

A mis abuelitos Luis y Raúl quienes son sinónimo de trabajo, esfuerzo y dedicación.

A mis abuelitas en el cielo Hilda y Elena, a quienes pedí fuerza en los momentos grises durante este periodo.

A todo aquel que durante su arduo trabajo busque el camino de la justicia e igualdad.

Agradecimientos

Gracias mi Dios por permitirme culminar esta etapa.

Profundas gracias a Ernesto Luis y a Hilda Marina quienes me enseñaron el valor del trabajo, del esfuerzo, la dedicación, la honradez y el amor de familia que se cultiva desde lo más profundo del corazón.

Un agradecimiento muy profundo a la Dra. Kelly Soto, quien fue mi guía desde el primer momento y ayudó a que yo mismo descubra que realmente tenía la capacidad de poder desarrollar una tesis, a la Dra. Jeaneth Murillo por sus enseñanzas durante mi periodo de prácticas.

Un agradecimiento al Dr. Berly Gonzales, por haber aceptado ser mi asesor desde el primer momento, y aunque no fue mi docente de pregrado, hizo que me sintiera en confianza desde el primer día para así poder guiarme en este camino tan largo y confirmar en mis conocimientos y al Dr. Mauricio Matos mentor en mi formación jurídico-laboral.

Un agradecimiento al Dr. Julio Escarza Benitez porque confió en mí desde el primer momento que me dio la oportunidad de trabajar con él y sobre todo porque también fue parte de este gran proyecto con sus consejos y enseñanzas, lo cual permite que cada día de trabajo se sienta como un día en familia.

Un agradecimiento a la familia Santamariana por todo el apoyo durante los seis años de carrera, a la Sra. Dunia Rosas quien con su amabilidad y vocación de servicio guio cada paso durante este largo proceso.

Y por último a todo aquel que estuvo durante el proceso y no me dejó caer.

RESUMEN

La actividad laboral siempre ha existido en el mundo, es por esa razón que el mercado laboral siempre fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado, a raíz de ello en nuestro país el trabajo se encuentra regulado como un deber y un derecho, el cual, se tendrá que deducir de los tratados y acuerdos internacionales que el Perú ha ratificado en materia de derechos humanos. En base a ello, se analizó la ineficacia del Precedente Huatuco en torno a la vulneración del principio de igualdad, principio de la primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú.

En este caso la investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, ya que dio uso al análisis de diversos documentos, además que se desarrolló con un nivel básico debido a que la investigación que se realizó tuvo como fin hacer un estudio en base a la realidad inmediata con la esperanza de obtener las respectivas conclusiones. Además, la metodología que se utilizó fue dogmática jurídica, debido a que el estudio efectuado fue en base al ordenamiento jurídico analizando las estructuras del derecho objetivo y sus fuentes formales como la legislación, jurisprudencia, las normas consuetudinarias, los principios generales del derecho, la doctrina y así también el respectivo análisis del precedente vinculante. Así mismo, se utilizó como muestra un muestreo por conveniencia, basado en leyes, Decretos Supremos, sentencias y un protocolo en donde se utilizó la técnica de la observación. Finalmente, los instrumentos que se utilizaron para la investigación comprenden la guía de observación documental, la cual consiste en leyes nacionales e internacionales, la doctrina relacionada al derecho de los políticos y específicamente el derecho a los trabajadores, por otro lado, jurisprudencia relacionada al derecho al trabajo y protección a los trabajadores y por último tratados internacionales.

Palabras claves: Derecho al trabajo, precedente vinculante, principios del derecho laboral

ABSTRACT

Labor activity has always existed in the world, and that is why the labor market has always been fighting to achieve labor achievements as a form of protection for the work done, its roots in our country, work is regulated as a duty and a right, however, it will have to be deduced from the international treaties and agreements that Peru has ratified regarding human rights. Based on this, the inefficiency of the Huatuco Precedent was analyzed around the vulnerability of the principle of equality, the principle of primacy of reality and the right to work in Peru.

In this case the research was developed with a qualitative approach, which was used for the analysis of several documents, but it was also developed at a basic level so the research was carried out as a way of creating a study based on immediate information. reality in the hope of obtaining the respective conclusions. Furthermore, the methodology used was legal dogmatics, because the study carried out was based on the legal system, analyzing the structures of objective law and its formative sources such as legislation, jurisprudence, customary norms, general principles of law, its doctrine and as well as the respective analysis of the binding precedent. Thus, a convenience sample was used as a demonstration, based on laws, Supreme Decrees, sentences and a protocol where the observation technique was used. Finally, the instruments that will be used for the investigation include the documentary observation guide, which consists of national and international laws, the doctrine related to the right of politicians and specifically the right of workers, on the other hand, the related jurisprudence with labor law. and protection of workers and finally international treaties.

Key words:

Right to work, binding precedent, principles of labor law

Dedicatoria

Agradecimientos

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Objetivos	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos	5
CAPITULO II	6
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Estado del arte	6
2.1.1. Locales	6
2.1.2. Nacionales	7
2.1.3. Internacionales	8
2.2. MARCO CONCEPTUAL	9
2.2.1. Derecho Laboral	9
2.2.2. Despido	10
2.2.3. Precedente constitucional vinculante	13
2.2.4. Derecho al trabajo	17
2.2.5. Vulneración de principios	18
2.3. Precedente Constitucional Vinculante recaído en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC: Caso Huatuco	21
2.3.1. Antecedentes	21
2.3.2. Fundamento de voto de los magistrados respecto al fallo	23
2.3.3. Reglas establecidas en el Precedente	27
2.3.4. Razones para que el precedente Huatuco se deje sin efecto.	31
2.4. Marco Legal	36

CAPITULO III	40
3. MARCO METODOLÓGICO	39
3.1. Enfoque de investigación	39
3.2. Nivel de investigación	39
3.3. Método de investigación	39
3.4. Población y muestra	39
3.5. Técnicas	39
3.6. Instrumentos	39
CAPITULO IV	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. De las sentencias	40
4.2. Análisis Jurídico	46
4.2.1. El Derecho al Trabajo y el Precedente Huatuco	46
4.2.2. La vulneración de principios en torno al precedente	49
4.2.3. El precedente Huatuco y apartamiento en los últimos diez años	52
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 De las sentencias40

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral se encarga de regular la relación ²³ entre el empleador y el trabajador, en la cual el trabajador pone a disposición su fuerza laboral, mientras que el empleador ofrece una compensación económica, obteniendo a su vez los beneficios derivados de ese trabajo. Esta relación está enmarcada en un contrato de trabajo que respeta la dignidad y personalidad del trabajador, buscando equilibrar la desigualdad inherente a la relación laboral. Por ello, el derecho al trabajo tiene como objetivo principal garantizar la justicia social y proteger los derechos tanto de empleadores como de trabajadores, promoviendo un trato equitativo y justo en el ámbito laboral.

En ese contexto, el mercado laboral ha luchado a lo largo de la historia por obtener logros laborales que actúen como una forma de protección para los trabajadores. Así, el ⁴² 11 de abril de 1919, se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Aunque el Tratado fue firmado oficialmente el 28 de junio de 1919, la OIT ya había sido creada antes, con la ⁶⁸ misión de ¹⁸ promover la justicia social y mejorar las condiciones laborales a nivel mundial, asegurando los derechos y la seguridad de los trabajadores en todos los países.

En América Latina, según Besunsán (2007), ¹⁷ uno de los problemas más notables en materia laboral es la ¹⁹ baja efectividad de las regulaciones laborales, lo que ha generado un aumento significativo, en las últimas décadas, del número de trabajadores asalariados sin ²⁶ seguridad social. Esto no solo limita el ejercicio de otros derechos fundamentales, sino que también fomenta la discriminación laboral. La situación se agrava por una combinación de menor fiscalización y debilidad sindical, factores que han facilitado reformas laborales dirigidas a la proliferación de formas atípicas de contratación y al incremento del trabajo temporal.

En el caso de ⁴⁶ Perú, el artículo 22 de la Constitución Política señala que el trabajo es tanto un derecho fundamental como un deber. Se considera un pilar para el bienestar social y un medio para el desarrollo personal. No obstante, el derecho al trabajo debe ser comprendido en armonía con los ⁴⁵ tratados y acuerdos internacionales ratificados por el país, como el Pacto de San Salvador, ⁸¹ que establece que las personas tienen derecho a trabajar en ¹ condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantizando la estabilidad laboral en sus ³⁶ empleos según las características de las industrias y las causas legítimas de separación.

En este contexto, el legislador peruano ha introducido contratos temporales, denominados "contratos sujetos a modalidad", que agrupan diferentes tipos de relaciones laborales, incluyendo aquellas de carácter estrictamente temporal. Sin embargo, estas modalidades han sido criticadas por encubrir precariedades laborales y, en algunos casos, no respetar principios fundamentales del derecho laboral, como la igualdad y la primacía de la realidad.

Asimismo, se analiza la ineficacia del Precedente Constitucional Huatuco, cuyo impacto se ha vinculado con la vulneración de derechos y principios fundamentales. Este precedente ha sido objeto de múltiples cuestionamientos debido a su falta de alineación con el principio de igualdad, el principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo, lo que ha generado un amplio debate judicial y doctrinario.

Esta investigación está conformada por los capítulos basados en el planteamiento del problema, el marco teórico, el marco metodológico, los resultados y discusión. El planteamiento del problema básicamente comprende la descripción del problema en sí, aunado a ellos los objetivos tanto general como específicos. En el marco teórico se señaló el estado del arte, es decir, los antecedentes investigativos locales, nacionales e internacionales, así como también el marco conceptual donde ya se profundiza diversos conceptos como derecho laboral, el despido y sus características, las diversas modalidades de despido que existen, así también el precedente constitucional vinculante y sus características, los presupuestos para establecer un precedente como tal y las reglas para cambiar un precedente vinculante. Así mismo, se consignó el derecho al trabajo y sus características como también la vulneración de principios, dentro de ellos los principios de igualdad y su regulación, el principio de primacía de la realidad y sus características y las razones para que el Precedente Huatuco se deje sin efecto haciendo hincapié acerca del precedente vinculante, el cumplimiento de reglas de un precedente, características y técnicas para apartarse de uno y el marco legal. Dentro del marco metodológico se examinó el enfoque, el nivel y el método de investigación, asimismo la población y muestra, además de las técnicas e instrumentos utilizados.

En relación con los resultados y la discusión, se analizaron las sentencias que se apartan del Precedente Huatuco, así como el análisis jurídico correspondiente, que abarca el derecho al trabajo y dicho precedente. Se abordó también la vulneración de principios asociados al precedente, como el principio de igualdad, el principio de primacía de la

realidad y el principio del derecho al trabajo. Finalmente, se estudió el Precedente Huatuco y su apartamiento en los últimos diez años. Por último, se presentan las conclusiones que reflejan el punto culminante del estudio.

CAPITULO I

49

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el mundo entero y a lo largo de la historia, la actividad laboral ha sido una constante en todo el mundo, y el mercado laboral ha luchado por alcanzar logros que protejan a los trabajadores por el esfuerzo realizado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada el 28 de junio de 1919, como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Su misión principal fue fomentar la justicia social y mejorar las condiciones laborales a nivel global, protegiendo los derechos y la seguridad de los trabajadores. Mas tarde, en 1945, la OIT pasó a ser una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual fue creada el 24 de octubre de ese mismo año, tras la Segunda Guerra Mundial.

En América Latina, según Besunsán (2007), la manifestación más notoria y mensurable de la menor efectividad de las regulaciones laborales fue el aumento de las dos últimas décadas del número de trabajadores asalariados sin seguridad social, lo que afectó el ejercicio de otros derechos y el cual constituyó un factor muy importante de discriminación laboral. Esto generó una desigual combinación de menor fiscalización y debilidad de los sindicatos que crearon reformas laborales facilitando la extensión del trabajo temporal y la proliferación de formas atípicas de contratación.

En el Perú, el artículo 22 de la Constitución Política establece que el trabajo es tanto un derecho como un deber, constituyendo la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Sin embargo, el derecho al trabajo, como derecho fundamental, debe interpretarse en relación con los tratados y acuerdos internacionales sobre derechos humanos que Perú ha ratificado. En este sentido, se hace referencia al Pacto de San Salvador, que establece que el derecho al trabajo implica que toda persona debe disfrutar de este en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantizando la estabilidad laboral según las características de las industrias, profesiones y las causas legítimas de separación. Es importante resaltar que el legislador peruano, en lo relacionado con los contratos temporales, utilizó la clasificación de contratos sujetos a modalidad para ocultar su verdadero origen, abarcando tanto los contratos estrictamente temporales, como los de obra o servicio específico debido a circunstancias extraordinarias o imprevisibles.

En este caso, el tesista centró su análisis en la ineficacia de un precedente vinculante conocido como Precedente Huatuco, relacionado con el despido incausado. El objetivo principal fue determinar si los contratos modales celebrados entre la trabajadora y la parte demandada se desnaturalizaron, debiendo ser considerados como contratos de plazo indeterminado. Además, se estableció que, en el contexto de la administración pública, se debía exigir la reincorporación o reposición del trabajador, pero solo si este ingresó a través de un concurso público y abierto para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En cambio, aquellos trabajadores que ingresaron bajo otras modalidades solo podrán solicitar una indemnización a través de la vía laboral ordinaria. Este enfoque ha vulnerado varios principios y derechos, lo que ha llevado a que en la actualidad, algunos juzgados y salas laborales se aparten de dicho precedente.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la ineficacia del Precedente Huatuco en torno a la vulneración del principio de igualdad, principio de la primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir los efectos que se produjeron desde que se estableció el Precedente Huatuco como precedente vinculante en el Derecho al Trabajo.
- Analizar la vulneración del principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y derecho al trabajo en torno al Precedente.
- Desarrollar los casos en concreto en los cuáles no es procedente la aplicación del Precedente.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

2.1.1. Locales

Según Zamalloa (2019) en la tesis el principal problema abordado consiste en determinar si el Tribunal Constitucional debe establecer precedentes vinculantes de manera democrática, mediante un debate público previo. El objetivo principal de su estudio es definir si, para garantizar la legitimidad democrática, el Tribunal Constitucional debería emitir sus precedentes vinculantes después de un debate público. Es así que llega al resultado que la falta de publicidad y participación de la comunidad jurídica ante este supuesto genera falta de legitimidad democrática en la justicia constitucional, basando su investigación en una población integrada por la comunidad jurídica de Arequipa, la cual comprende jueces, académicos, abogados litigantes y trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. En la misma, concluye que se ha comprobado que la falta de publicidad y participación de la comunidad jurídica especializada en los procesos seleccionados por el Tribunal Constitucional para la emisión de precedentes vinculantes genera falta de legitimidad democrática en la justicia constitucional. Además, se ha propuesto que el Tribunal Constitucional, previa emisión del precedente, seleccione y convoque a debate público los procesos constitucionales en los que decida dictar un precedente. Esta investigación contribuirá al evidenciar el apartamiento del precedente vinculante Huatuco, ya que este vulnera ciertos derechos y principios de los trabajadores públicos contratados bajo el régimen privado. El precedente vinculante genera un perjuicio, lo que respalda la argumentación del autor al señalar que, para establecer un precedente vinculante, el Tribunal Constitucional debería considerar la participación de la comunidad jurídica especializada.

Según Herrera (2022) en la tesis, sustenta su posición teniendo como objetivo explicar la incidencia de los despidos arbitrarios y reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, consignando como población los jueces laboristas del distrito judicial de Arequipa; llegando al resultado que la causa de los despidos arbitrarios incausados es la discriminación. Concluye señalando que, la causa de los despidos fraudulentos son las faltas graves, sin embargo, se determinó que la relación entre la causa de los despidos fraudulentos y la reposición de los trabajadores de la MPA en el

año 2022 fueron a un nivel positivamente moderado. Por tanto, esta investigación está avalando el hecho de que si un trabajador es despedido fraudulentamente será reincorporado a su puesto de trabajo si se comprueba ello, entonces el Precedente Huatuco, estaría vulnerando el principio de igualdad y la desprotección del derecho al trabajo, ya que señala que tras un despido arbitrario pueden solicitar la reposición solo trabajadores de un solo régimen laboral, por lo que afectaría a trabajadores que hayan ingresado bajo el régimen laboral privado.

2.1.2. Nacionales

Según Mondoñedo (2019) en la tesis el objetivo principal es señalar que este precedente infringe el principio de protección, así como los principios de primacía de la realidad e igualdad, además de representar un retroceso contra el despido injustificado. En este contexto, se argumenta que el Tribunal Constitucional ha adoptado una postura que contradice su función de garantizar los principios y derechos constitucionales, al priorizar un requisito legal como el concurso público de méritos sobre principios y derechos que tienen rango constitucional. De ese modo, se transgrede el principio de primacía de la realidad al no reconocer el fraude a las normativas laborales, y también se vulnera el principio de igualdad, ya que dos trabajadores contratados bajo el mismo régimen laboral recibirán una protección diferenciada frente al despido arbitrario. Además, el derecho laboral valida la contratación temporal fraudulenta y el despido sin una justificación válida. Es por esa razón que se determina que estos principios que están siendo vulnerados afectan la dignidad del trabajador. Se considera de vital importancia esta investigación, porque se está evidenciando la ineficacia del Precedente Huatuco en torno a la vulneración de los derechos y las razones por las cuales se está optando actualmente por apartarse del mismo, debido a que el propio Tribunal Constitucional no está cumpliendo su rol garantista frente a los trabajadores pese a que anteriormente los trabajadores podían pedir su reposición laboral y no solo una indemnización como se está pretendiendo de cara a este precedente.

Según Calderón (2018) en la tesis, aborda una sentencia que afecta el fortalecimiento de la protección adecuada contra el despido arbitrario en el sector público, específicamente respecto a los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, lo que vulnera el derecho constitucional al trabajo. El problema planteado destaca cómo los servidores públicos sujetos a la contratación bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo

Nº 728 se ven perjudicados en términos de protección contra el despido arbitrario y su derecho al trabajo, debido al establecimiento del Precedente Huatuco. El objetivo de su investigación es determinar las razones detrás de esta situación, trabajando con una población que incluye jueces de paz letrado de trabajo, especializados mixtos, superiores y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial de Lambayeque.

Se argumenta que el Precedente Huatuco contraviene lo dispuesto por la Constitución Política del Perú y el Protocolo de San Salvador, que establecen que los trabajadores solo pueden ser despedidos por causa justa, independientemente de que pertenezcan al régimen laboral privado o público. En caso de un despido sin causa, el trabajador tiene derecho a elegir entre la reposición o la indemnización. En este sentido, se impone una condición discriminatoria para los trabajadores del sector público, quienes no pueden acceder a la reparación restitutiva que la ley prevé para aquellos que demuestran que sus contratos fueron desnaturalizados y despedidos sin causa justa, basándose en el principio de primacía de la realidad. Por lo tanto, esta tesis resulta relevante para nuestra investigación, ya que demuestra que se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores, y que no está actuando de manera equitativa entre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral público y los públicos contratados bajo el régimen laboral privado, ya que estos últimos solo pueden solicitar una indemnización, pero no su reposición laboral.

2.1.3. Internacionales

Según Suarez (2022) en Argentina a pesar de los cambios producidos con relación a la función del principio protectorio o el proceso de constitucionalización del derecho al trabajo, no se ha conseguido frenar los despidos arbitrarios por lo que se deberá promover una transformación profunda en torno a la regulación del despido. Es por ello, que se debería consagrar un sistema de estabilidad que otorgue al trabajador por vía judicial, el derecho a reclamar la nulidad del despido, la readmisión en el puesto de trabajo y la reparación integral de los daños mediante la aplicación de los tratados internacionales. Se considera que esta investigación es relevante para la tesis, ya que pone de manifiesto que en Argentina también existe inestabilidad laboral en relación con los despidos sin causa justa de los trabajadores. En dicho contexto, los trabajadores tienen el derecho de solicitar su reposición laboral. Este hecho debe replicarse en nuestro país garantizando que no haya

distinción alguna¹⁸ según el régimen laboral al que pertenezca cada trabajador, y que todos tengan acceso a la misma protección frente al despido arbitrario.⁸⁰

Según Bensusán (2007) en el artículo²², el autor señala que varios países están introduciendo en la actualidad reformas legales y adoptando nuevos criterios jurisprudenciales para hacer más efectiva la protección a los trabajadores. En el caso de las empresas que simulen contrataciones de trabajo temporal, se sancionan las simulaciones y se deslinda quien es el empleador y se extiende la responsabilidad solidaria entre empresas usuarias y contratistas, teniendo como objetivo proteger a los trabajadores y disminuir los incentivos de utilizar estas prácticas como estrategia de reducción de costos laborales frente a las presiones competitivas.²² Esta investigación se considera importante, ya que demuestra que no solo en Perú, sino también en otros países, existe un objetivo común de proteger a los trabajadores frente a situaciones en las que los empleadores, tanto del sector público como del privado, intentan disfrazar un contrato a plazo indeterminado como un contrato temporal o civil. De este modo, buscan eludir la obligación de cumplir con los beneficios sociales que corresponden al trabajador,⁹⁷ lo que genera inestabilidad laboral.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Derecho Laboral

Según Boza (2014), el derecho laboral constituye el vínculo jurídico-económico entre el empleador y el trabajador,⁹⁴ regulando las condiciones y derechos que rigen la relación laboral entre ambas partes, donde este último pone la fuerza de trabajo y el empleador la retribución y a su vez es quien goza de los resultados a través de un contrato de trabajo el cual no daña la personalidad del trabajador.

Por otro lado, Trueba (2009) indica que, el derecho laboral hace referencia a un conjunto de normas y principios que tienen como fin proteger, dignificar y reivindicar a aquellas personas que viven de sus esfuerzos ya sean materiales o intelectuales que tienen un solo objetivo, el de socializar la vida humana.³⁵

Los derechos laborales para Morera (2013), son un conjunto de pautas y atribuciones que le asisten a todo ser humano, con el único fin de desarrollar actividades productivas en óptimas condiciones de igualdad y equidad para así poder satisfacer sus necesidades básicas propugnando su seguridad y estabilidad.

El derecho laboral según Cabanellas (1968), es la relación que existe entre la persona jurídica, en algunos casos el estado y los trabajadores siempre y cuando exista un trabajo dependiente y en cuanto incumbe a las labores profesionales de prestación de servicios realizados y en cuanto a las circunstancias jurídicas se determinan si son mediatas e inmediatas en la labor del trabajador de forma dependiente o subordinada según sea el caso.

Para Lora (2016), el derecho laboral tiene como característica principal reducir las brechas entre las partes involucradas en una relación laboral, es decir, entre el empleador, quien representa la parte fuerte, y el trabajador, que se considera la parte débil por tanto, si es que se produce la decisión unilateral tomada por el empleador aminora la brecha, pero de desigualdad en la relación laboral.

2.2.2. Despido

Para Fernandez (2014), el despido se considera una acción unilateral y receptiva, ya que en este proceso el empleador pone fin a la relación laboral con el empleado, amparándose en motivos legales o no imputables al trabajador.

Por otro lado, Alonso (1981) señala que, despido es una de las causas que conduce a la extinción del contrato de trabajo, ya que pone fin a la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Esto implica la terminación del vínculo que los unía, así como la finalización de la obligación mutua y reciproca de cumplir con las prestaciones acordadas. Como resultado, el trabajador deja de prestar sus servicios y el empleador queda exento de la obligación de pagar la retribución, ya sea legal o convencional, previamente establecida.

De acuerdo con lo señalado por el Decreto Supremo 003-97-TR (1997), en su artículo 34 cuando el despido se basa en causas relacionadas con la conducta del trabajador, no corresponde una indemnización. No obstante, si el despido se considera arbitrario, el trabajador tiene derecho de solicitar y recibir una indemnización como única compensación por el daño sufrido. Además, puede reclamar simultáneamente otros derechos o beneficios pendientes. En este sentido, es relevante destacar que la compensación por despido arbitrario se calcula como una remuneración mensual ordinaria por cada año completo de trabajo, con un tope máximo de doce remuneraciones.

Según Plá (1987), el despedido hace referencia a una forma de conclusión del contrato laboral que es responsabilidad del empleador, o a la decisión unilateral de este de dar por terminado el vínculo laboral generalmente debido a una falta grave cometida por el trabajador.

2.2.2.1. Características:

De acuerdo a lo señalado por Blancas (2013), el despedido se caracteriza por ser un acto unilateral, en el que la voluntad del trabajador no tiene influencia. También se considera un acto constitutivo, ya que el empleador no sugiere el despedido, sino que lo lleva a cabo directamente. Además, se clasifica como un acto receptivo, ya que su efectividad depende de que la voluntad extintiva del empleador sea comunicada al trabajador. Finalmente, se afirma que el despedido tiene como consecuencia la extinción del contrato, ya que pone fin a los efectos futuros del mismo.

Por su lado Toyama (2009) indica que, el despedido se entiende como un acto unilateral por parte del empleador, dado que la decisión no requiere la participación del trabajador. Además, se describe como un acto constitutivo, dado que el empleador lo ejecuta directamente sin necesidad de hacer una proposición. También se clasifica como un acto receptivo, ya que surte efecto cuando la decisión de extinción es conocida por el trabajador. Este acto implica la finalización del vínculo laboral. Sin embargo, se destaca que tiene un carácter esencial, ya que debe basarse en una causa justa prevista por la ley, como aquellas vinculadas a la capacidad del trabajador o su conducta.

2.2.2.2. Clases de despedido

Conforme a Cayra (2004), el despedido arbitrario se refiere a la acción del empleador de finalizar un contrato de trabajo, siempre que no infrinja los derechos constitucionales. Para que este despedido sea válido, basta con notificar al trabajador sobre la decisión y abonar la indemnización correspondiente de acuerdo con la ley,

El despedido arbitrario según Jiménez (2009), lo define como aquel que ocurre cuando no se presenta una causa explícita o no se puede demostrar dicha causa en juicio, y el contrato laboral se termina unilateralmente sin que se vulneren los derechos constitucionales del trabajador.

Por su parte Neves (2009), considera el despido arbitrario como una sanción a un despido ilegal, sin justificación, y a menudo con abuso en el lugar de trabajo. Esto puede suceder cuando el costo de reemplazar al trabajador se recude considerablemente y el empleado no se siente motivado a reclamar sus derechos debido a una compensación insuficiente, ya que sabe que el empleador no tomará medidas al respecto.

Conforme a lo señalado por la Sentencia del Tribunal Constitucional (2003) en el expediente N° 976-2001-AA/TC, el despido incausado ocurre cuando un trabajador es despedido, ya sea de manera verbal o escrita, sin que exista una causa que justifique dicho acto en relación con su conducta o desempeño. En este tipo de despido, el trabajador tiene la posibilidad de solicitar su reposición mediante un proceso de amparo, fundamentado en el artículo 22 de la Constitución Política, que garantiza el derecho de toda persona a acceder a un empleo y a no ser despedida sin causa justificada. Además, el Tribunal aclara que el artículo 27 de la misma Constitución no respalda el despido sin razón como un derecho legítimo del empleador.

Por otro lado, en la Sentencia del Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 0206-2001-AA/TC, establece que las demandas de amparo por despidos incausados serán aceptadas cuando las vías legales ordinarias no resuelvan satisfactoriamente el problema de reposición del trabajador.

El despido fraudulento según la Sentencia del Tribunal Constitucional, (2003) en el expediente N° 976-2001-AA/TC, se produce cuando el empleador le imputa al trabajador una falta que no ha cometido, con el fin de dar por terminado el contrato laboral, actuando de manera engañosa, violando el principio de tipicidad y recurriendo a pruebas falsas.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, establece que el despido fraudulento puede ser impugnado a través de un amparo si se demuestra que el despido fue efectivamente fraudulento. En caso de existir controversia sobre los hechos, será la vía laboral ordinaria la encargada de determinar la veracidad de los mismos. En este sentido, el Tribunal subraya que, cuando un trabajador es víctima de un despido injustificado, puede recurrir a un proceso de amparo que debe ser ágil y eficaz, garantizando así la protección de sus derechos laborales fundamentales.

El despido nulo de acuerdo a la Sentencia del Tribunal Constitucional (2003) en el expediente N° 976-2001-AA/TC, se produce cuando un trabajador es despedido debido a su pertenencia a un sindicato, su involucramiento en actividades sindicales o su rol como

representante de otros empleados. También puede considerarse nulo cuando el despido se basa en discriminación por raza, religión, sexo, orientación política, discapacidad o en casos en los que el trabajador se encuentra en estado de gestación o postparto hasta 90 días después del nacimiento.

¹ Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la República (2017) en la casación laboral N° 22802-2017 establece que existen diversos tipos de despido. Entre ellos, se encuentran el despido justificado, que extingue el contrato de trabajo con una compensación resarcitoria o indemnizatoria; ¹ el despido arbitrario, que se da cuando no se expresa ni se puede demostrar una causa justa; el despido nulo, que viola derechos fundamentales y requiere una protección adicional; el despido incausado, que ocurre sin una causa que lo respalde, y el despido fraudulento, en el cual el empleador termina el contrato laboral de manera engañosa, utilizando pruebas falsas. Además, se menciona el despido indirecto, que tiene lugar cuando el empleador actúa de manera que vulnera los derechos laborales, afectando así los derechos del trabajador.

El despido por falta grave o despido disciplinario según Toyama (2009), ocurre cuando el empleado comete una infracción laboral de gravedad, la cual está claramente establecida por la legislación. Esta infracción se considera como el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de contrato de trabajo, lo que puede justificar la decisión de despedir al trabajador si se determina que la falta lo amerita. Es fundamental evaluar si la relación laboral ha sido efectivamente quebrantada para que el despido sea considerado válido.

2.2.3. Precedente constitucional vinculante

De acuerdo con lo señalado por Castillo (2008), ¹ el precedente vinculante se define como una norma jurídica que surge de un caso particular, y que el Tribunal Constitucional establece como una directriz general para resolver situaciones similares en el futuro. Esta regla se compone de un supuesto de hecho y su consecuencia jurídica, que debe aplicarse a los casos donde se verifiquen los mismos elementos del supuesto de hecho que la regla en cuestión.

Conforme a Sáenz (2015), el precedente se describe como un conjunto de normas jurídicas creadas por un órgano especializado, con carácter obligatorio que emerge de la resolución de un caso concreto, y que se fundamenta en las particularidades y relevancia de ese caso específico.

Según Bazante (2015), ³⁷ el precedente es el resultado de la interpretación de una sentencia, respaldada por las razones y justificaciones detalladas en la decisión, y se fundamenta en resoluciones previas. Estas servirán de base para orientar ³⁷ la toma de decisiones en casos similares que se presentan en el futuro. Sin embargo, señala que al comparar las razones de un caso con las de uno anterior, pueden surgir dificultades al distinguir las razones fundamentales de aquellas que solo complementan la argumentación.

² Siguiendo a Donayre (2007), las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante, siempre que la sentencia así lo indique. Si el Tribunal se aparta de un precedente, debe justificar su decisión con fundamentos de hecho y de derecho. Por lo tanto, el precedente es una norma ⁴⁷ jurídica creada por el Tribunal a partir de un caso resuelto y debe basarse en los mismos razonamientos para resolver casos similares en el futuro.

2.2.3.1. Presupuestos para establecer un precedente

De acuerdo a lo señalado por Eto (2014), los criterios esenciales para establecer un precedente vinculante surgen cuando existen diversas interpretaciones o concepciones sobre una figura jurídica específica y se evidencian principios o normas, lo que podría generar una aplicación incorrecta de las mismas. Otro escenario es cuando existe una laguna normativa o cuando una norma carece de interpretación jurisdiccional, lo que da lugar a ⁷⁵ múltiples posibilidades interpretativas. Además, el precedente puede establecerse cuando el Tribunal Constitucional identifica la inconstitucionalidad de una norma que vulnera derechos constitucionales. En estos casos, el Tribunal tiene la autoridad para prohibir la aplicación futura de dicha norma o para fijar interpretaciones que sean consistentes con la Constitución.

2.2.3.2. Características del precedente

Según Castañeda (2014), una de las principales características de un ¹ precedente constitucional vinculante es que solo puede ser emitido por el Tribunal Constitucional, ⁵⁸ el cual es el único órgano competente para establecerlo. Esta facultad se basa en lo ¹⁶ establecido por la Constitución Política, que le otorga dicha atribución, así como en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, que en su artículo primero señala que dicho Tribunal es el único órgano supremo encargado de la interpretación y control de constitucionalidad. Por lo tanto, es lógico que únicamente el Tribunal Constitucional tenga la autoridad para dictar precedentes en asuntos constitucionales.

Conforme a Sáenz (2015), el precedente constitucional vinculante debe ser reconocido de manera explícita lo que significa que en la resolución correspondiente debe establecerse claramente que dicho precedente ha sido creado. Si esto no se indica, no se considerará que se establecido un precedente, sino que se estaría ante una figura de doctrina jurisprudencial, entendida como el conjunto de criterios adoptados por el Tribunal Constitucional al resolver un caso específico. Ambas figuras se presentan en los procesos de protección de derechos, pero se diferencian en que el precedente tiene efectos normativos, lo que implica que en situaciones similares se debe aplicar dicho precedente. En cambio, la doctrina jurisprudencial tiene un efecto interpretativo, lo que permite una mayor flexibilidad en su aplicación a casos particulares. Además, el precedente debe especificar claramente sus efectos normativos, es decir, debe señalar de manera explícita qué parte de la sentencia establece una norma vinculante y desde qué momento dicha norma será obligatoria. También se establece que el Tribunal Constitucional tiene la facultad de modificar o anular un precedente, siempre que justifique su decisión, dado que es el único órgano competente para crear un precedente constitucional vinculante. En el contexto de nuestro país, esta es una regla estricta que impide que otros órganos cuestionen los alcances de los precedentes establecidos, lo que asegura que el precedente vinculante no pueda ser desobedecido.

2.2.3.3. Las reglas para cambiar un precedente vinculante

Según Hakansson (2010), el Tribunal Constitucional puede apartarse de un precedente constitucional vinculante utilizando la técnica del overruling, lo que permite modificar su propia jurisprudencia cuando lo considere necesario, siempre que justifique dicha modificación para evitar decisiones arbitrarias. Para ello, el Tribunal debe presentar los fundamentos de hecho y de derecho que respalden el cambio, incluyendo las razones declarativas y teleológicas, y especificar los efectos temporales de la modificación. Es relevante señalar que, en casos excepcionales, el Tribunal Constitucional puede decidir aplicar un precedente vinculante de manera que modifique o reemplace uno anterior, con efectos diferidos para garantizar la seguridad jurídica. Así, el overruling no implica un cambio abrupto, sino que busca una adaptación gradual al nuevo precedente constitucional.

De acuerdo a lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional (2005) en el expediente N° 0206-2005-AA/TC, existen dos técnicas para apartarse de un precedente. La primera es el distinguishing, que permite a los tribunales inferiores evadir los efectos de un precedente, aunque esta técnica no está contemplada en el Código Procesal Constitucional,

sino ^{que} se encuentra solo ^a nivel jurisprudencial. La segunda técnica es el overruling, que autoriza al Tribunal Constitucional a modificar un precedente, y esta figura si está regulada en el mencionado Código.

Aunque ³⁷ los jueces están obligados a seguir los precedentes debido a ^{que} la ley ^{los} considera normas de cumplimiento obligatorio, en la práctica se da el caso de que los hechos de un asunto no siempre se ajustan a las circunstancias que originaron dicho precedente. Por esta razón, ¹⁰⁶ el juez tiene la facultad de apartarse de un precedente, siempre que pueda justificar debidamente su decisión. Es importante señalar que apartarse del precedente no equivale a desobedecerlo, ya que no se trata de ignorarlo, sino de interpretarlo y aplicarlo de manera adecuada, evaluando cuándo es pertinente y cuándo no.

Según lo indicado por Ramírez (2016), el proceso de distinguishing se da cuando un juez determina que un precedente vinculante no es pertinente para un caso en particular debido a que los hechos del nuevo caso no coinciden con los que originaron dicho precedente. En este escenario, no se estaría desestimando el precedente, sino que se identificarían los casos que no entran dentro de su alcance normativo, dado que no se cumplen los requisitos necesarios para su aplicación. Esto contrasta con la situación en la que las premisas y condiciones del precedente son coincidentes, pero aun así se decide no aplicarlo.

Conforme lo señalado por Ramírez ⁽²⁰¹⁶⁾, se concluye que para aplicar el distinguishing no es suficiente que existan ¹ diferencias fácticas entre los casos comparados para justificar ^{la} no aplicación ^{del precedente}, ya que esas diferencias deben ser relevantes y proporcionar una justificación convincente para realizar la distinción. En consecuencia, el juez solo debe apartarse del precedente en un caso posterior cuando las diferencias sean sustanciales y tengan relación con la ratio decidendi, es decir, el análisis debe ser el mismo ¹ si la ratio decidendi del precedente es aplicable al caso en cuestión, pero si no lo es, entonces sería necesario recurrir al distinguishing.

Según Hakansson (2009), el Tribunal Constitucional puede recurrir al overruling si considera necesario apartarse ¹⁶ de un precedente, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones. Estas incluyen la exposición clara de los fundamentos fácticos y jurídicos que justifiquen el cambio, así como la declaración de la razón teleológica y declarativa, la ratio decidendi y la base normativa que sustenta la decisión, además de especificar los efectos del cambio a lo largo del tiempo. Hakansson también destaca que la técnica debe usarse

con cautela, ya que es fundamental que los elementos del caso en cuestión estén estrechamente relacionados con el precedente y seas exclusivos de este.

2.2.4. Derecho al trabajo

Conforme lo señalado por Bernal (2006), el derecho al trabajo no es un derecho que se exija a los empresarios o al mismo Estado, debido a que el mismo no es un creador de empleo y por tanto, los empresarios no están obligados a contratar.

Según Neves (2007), ⁵¹ el derecho del trabajo es una rama que surgió del derecho civil, aunque de manera relativamente reciente, ya que, desde la perspectiva histórica su antigüedad no supera ni si quiera los doscientos años atrás; es por ello que, para comprender las razones de esta decisión es necesario basarse en los principios que inspiran el ordenamiento civil.

De acuerdo con lo señalado por Lora (2012), el objetivo del derecho al trabajo es prevenir la desigualdad entre empleadores y empleados, ya que el empleador ostenta una posición ventajosa en comparación con la condición del trabajador mediante una regulación garantista y tuitiva en beneficio del trabajador, pero que también de cierta forma beneficia al empleador para que exista una ¹⁰ mejor producción laboral y así evitar conflictos laborales con el trabajador; sin embargo, según lo establecido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú el trabajo es tanto un derecho como un deber teniendo su fundamento en el bienestar de la sociedad, el cual servirá como medio para la realización de la persona.

Según Castillo (2004), según la normativa actual, ⁴⁷ los derechos fundamentales y los derechos ⁵⁴ constitucionales tienen la misma jerarquía dentro del ordenamiento jurídico, lo que implica que el derecho al trabajo es considerado tanto un derecho constitucional como fundamental, teniendo mayor protección por parte del Estado y por tratados internacionales, sin embargo, el derecho al trabajo ha generado diversas cuestiones en la vía de tutela jurisdiccional en cuanto a su significado y a la exigibilidad y determinación de su contenido en nuestra legislación.

2.2.4.1. Características

De acuerdo a lo expuesto por Blancas (2002), no solo el artículo 22 de la Constitución Política del Perú protege el derecho al trabajo, sino también el artículo 6.1 del Protocolo de

San Salvador, que aborda tanto el derecho al trabajo como la estabilidad en el empleo. Ambos conceptos están estrechamente vinculados, siendo la estabilidad una manifestación concreta del derecho al trabajo. De acuerdo con el protocolo, la estabilidad laboral implica que un despido solo pueda ocurrir por una causa justificada. Este instrumento rechaza los despidos sin razón válida o aquellos que se realicen a discreción del empleador, ya que violan el derecho al trabajo. Es importante señalar que el artículo 22 debe ser interpretado de manera amplia, lo que no solo se limita al acceso a un empleo, sino que tal bien incluye el derecho a conservarlo, a menos que exista una causa legítima para la terminación.

El derecho al trabajo para Caldera (1960), constituye un conjunto de normas jurídicas aplicables al fenómeno social del trabajo, abarcando las relaciones entre quienes participan en él y con la sociedad, así como también el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

Según Allocati (1973), el derecho al trabajo se define como un conjunto de normativas que regulan las relaciones resultantes del trabajo subordinado y dependiente. Este derecho se caracteriza por su naturaleza protectora hacia el trabajador, con el fin de equilibrar la desigualdad frente al empleador. A lo largo del tiempo, su alcance se ha ampliado, comenzando con la protección del obrero industrial, luego abarcando a los trabajadores comerciales, y actualmente extendiéndose a relaciones laborales en las que no siempre es clara la subordinación o dependencia. Además, este derecho, aunque aún en desarrollo, se caracteriza por ser de orden público, forzoso, imperativo e irrenunciable, pues establece derechos mínimos que pueden ser superados mediante acuerdo entre las partes.

2.2.5. Vulneración de principios

Conforme lo señala Fernandez (1996), el principio de igualdad en el pensamiento liberal del pasado siglo se manifiesta como igualdad ante la ley, siendo igual para todos, ya que posee las características de generalidad y universalidad, por tanto, el principio de igualdad establece entre los ciudadanos diferencias que no resulten del libre juego de las fuerzas sociales pero entendida la sociedad civil como un hecho natural, ajena al Estado, no existe ningún obstáculo para considerar naturales, y en consecuencias, jurídicamente relevantes, las diferencias que la sociedad establece.

Según Rodríguez y Fernández (1986) la igualdad ante la ley, que proviene de la generalidad propia de las normas, significa que todas las personas están sujetas de igual

manera al sistema jurídico y tienen el ¹⁷ derecho a recibir la protección de los derechos este sistema establece. Sin embargo, esta igualdad tiene implicaciones significativas en la implementación de la ley, por lo que debe entenderse como una aplicación coherente y adecuadas ²⁵ de las disposiciones legales, sin que intervengan otros ²⁵ supuestos más allá de los determinados por la norma misma. Así se vulneraría la igualdad no solo si la ley, por no ser general, no garantiza la igualdad, sino también si no se aplicara de manera objetiva y general sin tomar en cuenta a las personas afectadas de forma directa.

2.2.5.1. Principio de igualdad

El principio de igualdad ³ en la Sentencia del Tribunal Constitucional (2007) en el expediente N° 00027-2006-PI-TC, se entiende como un fundamento material y objetivo que, en su papel de componente axiológico, sustenta el ordenamiento constitucional y se extiende al ámbito jurídico. Al ser un ⁹ derecho fundamental, implica el reconocimiento de un verdadero derecho subjetivo, lo que significa que la persona tiene titularidad sobre un bien protegido por la Constitución, asegurando su igualdad frente a aquellos sujetos a la norma.

Según Horbath (2016) el principio de igualdad implica establecer un criterio con el objetivo de regular la conducta en situaciones específicas, permitiendo la aplicación de un ¹⁶ ordenamiento jurídico que garantice la igualdad entre las partes, respetando así los derechos fundamentales de los individuos.

Conforme a Eguiguren (1997), la igualdad desde una ³⁵ perspectiva constitucional se analiza en dos aspectos: como un principio ²⁶ que orienta el ordenamiento jurídico de un Estado democrático de derecho, el cual debe garantizar y proteger, y como un ¹² derecho constitucional subjetivo que cada persona tiene el derecho de exigir, asegurando que todos los individuos sean tratados de manera igualitaria ante la ley, sin discriminación. De este modo, el principio de igualdad se establece como un valor fundamental y una norma que debe prevalecer tanto en el proceso legislativo como en la implementación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución.

Según Montalvo (2007) sostiene que el derecho al trabajo tiene como ¹ objetivo promover la igualdad entre los trabajadores, asegurando un trato equitativo, igualdad de oportunidades y remuneración por su labor subordinada. Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, la promoción de la igualdad de oportunidades y trato ha sido uno de los principios centrales de esta organización, es por

ello, que al referirse a los instrumentos internacionales vinculantes que conllevaban a promover la igualdad y eliminar la discriminación hace referencia al convenio sobre la discriminación que ampara a los trabajadores y que la prohíbe como tal, así también se tiene el convenio sobre la igualdad de remuneración el cual consiste en que tanto la mano de obra de un varón, debe ser igual remunerado que la mano de obra de una mujer, caso contrario estaría frente a una discriminación por sexo, es así, como se aplicaría el principio de igualdad en cuanto a la remuneración de los trabajadores.

2.2.5.2. Regulación

El derecho a la igualdad según Huerta (2003) se encuentra establecido en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, que garantiza que todas las personas tienen derecho a ser tratadas igual ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra causa. Este derecho incluye dos aspectos principales, la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación. Sin embargo, la Constitución no reconoce el derecho a la igualdad de manera general, sino que se limita a la igualdad ante la ley como una de sus formas. Tampoco establece de manera explícita la obligación del Estado de tomar medidas para lograr una igualdad material para aquellos que se encuentren en situaciones de desventaja. A pesar de estas ausencias, la jurisprudencia ha logrado definir los alcances del derecho a la igualdad, permitiendo que las autoridades competentes implementen acciones para promover la igualdad material. No obstante, sería más conveniente que el texto constitucional abordara de forma más clara ambos aspectos.

Principio de primacía de la realidad

Para Pla (1978), el principio de la primacía de la realidad lo define como la prioridad de los que realmente ocurre lo que lo que establece en documentos o acuerdos que reflejan formas o apariencias de la realidad. Este principio da preferencia a la verdad real frente a la verdad formal, por lo que el intérprete debe asegurarse de que el contenido de los documentos coincida con los hechos tal como realmente sucedieron.

Según Neves (2004), el principio de primacía de la realidad se emplea en situaciones donde hay una discrepancia entre lo que las partes alegan que sucedió y lo que en realidad ocurrió, priorizando los hechos reales sobre las declaraciones de las partes involucradas. Este principio se basa en un aforismo del derecho civil que sostiene que las cosas se definen por su naturaleza y no por su denominación.

a) Características

Para Lora y Ávalos (2009), la realidad posee un carácter objetivo que va más allá de las versiones presentadas por las partes o incluso por el propio juzgador. Es fundamental identificar y definir la verdad que permita superar la subjetividad, por lo que la realidad hace referencia a hechos objetivos, verificables y verdaderos ocurridos en un lugar y tiempos específicos. En este sentido, y de acuerdo con la definición del concepto de realidad, se concluye que no se determina únicamente por la denominación de un hecho comprobado, ni por la interpretación abstracta de un significado, ni por la declaración subjetiva de las partes o de un tercero. La realidad no es simplemente una apreciación de un hecho cualquiera, sino que sus límites se encuentran en la interpretación del contenido normativo del ordenamiento laboral en su dimensión fáctica, objetiva y veraz. Así, el principio de primacía de la realidad no debe entenderse como una presunción ni como una ficción legal, ya que se fundamenta en hechos reales y verificables.

Este principio se basa en la equidad como un criterio de justicia, y tiene como finalidad buscar la verdad real en lugar de la formal, dado que la verdad real se fundamenta en los hechos objetivos, verídicos y verificables. Por lo tanto, el principio de la realidad tiene límites en su aplicación, y para demostrar la existencia de una relación laboral en un caso particular, no es suficiente con la mera declaración de una parte o de un tercero, que ya esto no constituye un hecho objetivo, veraz ni fehaciente.

2.3. Precedente Constitucional Vinculante recaído en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC: Caso Huatucu

2.3.1. Antecedentes

a) Hechos relevantes

El 06 de diciembre de 2011 la señora Rosalía Beatriz Huatucu Huatucu presentó una demanda de amparo contra el Poder Judicial, con el fin que se anulase su despido incausado y que se le restituya en el puesto de secretaria judicial, cargo que ocupó desde el 01 de julio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2011. La demandante argumentó que sus derechos constitucionales relacionados al trabajo, a la protección frente a despidos arbitrarios y al debido proceso fueron transgredidos.

En este sentido, la parte demandante argumentó ¹ que el puesto de secretaria judicial posee una naturaleza permanente, por lo que los contratos temporales que se le habrían desvirtuado, debiendo considerarse como un contrato de duración indefinida.

b) Contestación

El poder Judicial respondió a la demanda argumentando ¹ que la demandante ingresó mediante un contrato a plazo fijo para un servicio específico, por lo que ²¹ la finalización del contrato se debió al vencimiento del mismo. Además, señaló que la Ley Anual de Presupuesto para el Sector Público establece que los ingresos del personal se deben realizar a través de un concurso público, lo cual no ocurrió en este caso.

¹ El 14 de setiembre de 2012, el Quinto Juzgado Especializado en lo Civil de Huancayo declaró fundada la demanda, considerando ¹¹² que existían elementos suficientes para afirmar que los ⁷ contratos temporales se desnaturalizaron, dado que la demandante realizó funciones en otro juzgado y el puesto de secretaria judicial tiene un carácter permanente. No obstante, el 20 de mayo de 2013, la Segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Junín revocó la decisión y declaró infundada la demanda, al no encontrarse evidencia de fraude en las normas de contratación laboral.

² La demandante, en consecuencia, interpuso un recurso de agravio constitucional ante el ²⁴ Tribunal Constitucional, que declaró infundada la demanda y estableció como precedente vinculante, las reglas contenidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 de la sentencia, ² conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

¹ c) Petitorio

La demanda de amparo tuvo como pretensión la reposición laboral por despido arbitrario debido a la desnaturalización de los contratos temporales, ya que la demandante consideró que sus contratos de servicio específico se habían transformado en contratos de naturaleza permanente, lo que habría resultado en un despido sin causa justificada, calificándolo de arbitrario.

d) Fallo

⁵ El Tribunal Constitucional resolvió:

1.- Declarar infundada la demanda de autos presentada.

²⁴ 2.- Establecer como precedente vinculante, las reglas establecidas en los fundamentos ⁶⁹ 18, 20, 21, 22 y 23 de la sentencia, de acuerdo al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

¹ 3.- Disponer que, a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario oficial El Peruano los procesos de amparo en trámite, tanto en el Poder Judicial como en el Tribunal Constitucional, deben ser declarados improcedentes si se verifica que el demandante no ingresó mediante un concurso público ²⁰ para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En estos casos, el juez deberá reconducir el proceso a la vía laboral ordinaria para que se solicite la indemnización correspondiente.

² 4.- Establecer que a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial El Peruano, las nuevas demandas de amparo cuya pretensión no cumpla con el criterio de procedibilidad, es decir, no acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante un concurso de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, serán declaradas improcedentes.

5.- Declarar que las reglas que constituyen el precedente son de cumplimiento obligatorio por todos, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y se aplican únicamente al ámbito de la contratación laboral estatal, sin que afecten ¹ el régimen de contratación en el sector privado.

2.3.2. Fundamento de voto de los magistrados respecto al fallo

a) Magistrado Urviola Hani

⁹ El magistrado expresó que es necesario modificar la línea jurisprudencial sobre la reposición laboral en la Administración Pública, tal como ha sido seguida por el Tribunal Constitucional. En su argumentación, destaca ⁷ que ni el principio de seguridad ni el derecho a la igualdad ⁷ deben prevalecer de manera inflexible sobre otros aspectos legales. Asegura que tanto el ordenamiento jurídico como su aplicación por parte de los jueces deben adaptarse a los cambios que experimentan tanto a la sociedad como el propio Estado, el cual está en proceso de reformas.

En este sentido, el magistrado destaca que el criterio del Tribunal Constitucional relacionado con la reposición laboral debe ser revisado, ya que actualmente se está implementando un nuevo régimen laboral único, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, basado en la meritocracia (principio que se detallará posteriormente). También señala que la situación actual de la jurisprudencia es contraria a lo estipulado por esta ley, la cual tiene como objetivo imponer progresivamente un régimen laboral único en el sector público, lo que a su vez implica el cierre del ingreso de personal bajo el ámbito del Decreto Legislativo N° 728.

Por otro lado, el magistrado sostiene que la modificación en la línea jurisprudencial contribuirá a evitar que las gestiones de la Administración Pública, cuando estén por concluir, desnaturalicen los contratos con personas cuya idoneidad para el puesto no haya sido debidamente evaluada.

Por ende, se analizará el principio de meritocracia en base a la premisa señalada por este magistrado, debido a que no deja de tener razón, puesto que en la práctica se evidencia que en la Administración Pública no se evalúa de manera correcta a los trabajadores al momento de su ingreso.

b) Magistrado Ramos Nuñez

Según la postura de este magistrado, se encuentra de acuerdo por el modo en cómo se ha resuelto el caso, sin embargo, no comparte que la aplicación del Precedente Vinculante sea al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Ello debido a que, según lo resuelto por el Tribunal Constitucional todas las demandas anteriores al Precedente que todavía no se encuentren resueltas serán declaradas improcedentes o se reconducirán a la vía ordinaria laboral para que puedan solicitar una indemnización pero de ninguna manera una reposición, afectando así los derechos de los justiciables que confiaron en el ordenamiento jurídico para que se les pueda reconocer su derecho a la estabilidad laboral, sin embargo, el Tribunal estaría actuando respecto a su jurisprudencia y no de forma legal, por tanto el magistrado según su posición deberá ser aplicado a los casos que se presenten a partir del día que se publique el Precedente, más no aplicarse a los anteriores.

En este contexto, se sugiere la aplicación de la técnica del prospective overruling, que ha permitido que la jurisprudencia no tenga efectos retroactivos sobre el caso resuelto, sino que solo se aplique a los hechos ocurridos después de la emisión del nuevo precedente.

Esto se debe a que la propia jurisprudencia ha facilitado el reconocimiento de herramientas procesales para evitar que el justiciable, quien decidió recurrir ⁴³ a la justicia constitucional con el propósito de obtener una decisión favorable, se vea perjudicado por una resolución que lo perjudique negativamente.

No deja de tener razón este magistrado conforme a lo consignado en el voto emitido, puesto que los justiciables llegan a instancias judiciales por un debido proceso, porque confían en la justicia y consideran que es la vía idónea ²⁴ para poder resolver cualquier tipo de conflicto, sin embargo, el pronunciamiento que tuvo el Tribunal Constitucional en la resolución del caso Huatuco, conlleva al perjuicio de todo aquel que inició su proceso, y el cual no goza de ningún tipo de garantía al declararse improcedente estando aún el caso en proceso, sin la valoración de las pruebas y sobre todo sin el criterio del juez para poder optar por una reposición que quizás le correspondía al justiciable, y que a raíz de este precedente estaría declarándose nula cualquier posibilidad.

c) Magistrado Sardón de Taboada

El mismo se encuentra de acuerdo con el precedente, pero discrepa sobre la reposición laboral, el cual hace hincapié en cuanto a la estabilidad laboral, la cual no implica una reposición en sí de un trabajador, solo hace merecedor a una indemnización.

⁹ Es importante señalar que en el Perú, la reposición laboral fue instaurada a través del Decreto Ley N° 18471, promulgado en 1970 durante el Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada. Esta medida se aplicaba cuando una persona era despedida sin causa legalmente establecida, ⁹ permitiendo que el juez ordenara su reposición. Desde ese momento, la reposición pasó a ser conocida como estabilidad laboral, y con el tiempo ha evolucionado hasta la situación actual.

d) Magistrado Blume Fortini

El magistrado se opone al Precedente Vinculante Huatuco, expresando su desacuerdo con la interpretación, alcances y el contenido de este. Según su perspectiva, dicho precedente suprime ² el derecho a la reposición laboral de los trabajadores del sector público que fueron contratados sin cumplir las formalidades de un concurso público, sin tener en cuenta el tiempo durante el cual prestaron sus servicios al Estado. A pesar de que, a través del principio de primacía de la realidad, se pueda demostrar que se desempeñó una función permanente no se reconocerá la desnaturalización del contrato ni se les permitirá ser reincorporados a sus puestos de trabajo. Esto, en su opinión, vulnera los derechos

constitucionales del trabajo y la protección contra el despido arbitrario, protegidos en los artículos 22 y 27 de la Constitución.

Además, considera que esta situación perjudica injustamente a los trabajadores, ya que no se tiene en cuenta el impacto socioeconómico grave de un despido, tanto para la persona afectada como para sus familiares dependientes, dado que implica la pérdida de ingresos y la disminución del nivel de vida.

En consecuencia, el magistrado señala que el precedente desprotege a los trabajadores del sector público que no ingresaron mediante un concurso para plaza vacante y presupuestada, despojándolos de sus derechos constitucionales al trabajo, la reposición y la protección contra el despido arbitrario. Además, considera que este precedente desconoce y contradice la línea jurisprudencial desarrollada por el Tribunal Constitucional desde su fundación, ignorando el principio de primacía de la realidad. Según él, también desnaturaliza el verdadero sentido y alcance de un precedente constitucional vinculante, alterando el enfoque del Tribunal Constitucional, que deberá centrarse en la protección máxima de los derechos fundamentales, y no en la defensa de los intereses del Estado en la contratación de personal.

De igual manera, tiene efectos retroactivos a nivel constitucional sobre situaciones previas a su aprobación, alineándose con la postura del magistrado Ramos Núñez. Esto, según su criterio, estaría impidiendo el cumplimiento de expectativas y vulnerando los derechos de los trabajadores del sector público que hayan suscrito contratos temporales o civiles, que hayan recibido una sentencia favorable que ordene su reposición, que se encuentren en proceso de gestionar su reposición judicial, o que estén a punto de iniciar un procedimiento con el mismo fin.

En conclusión, según la posición establecida por este magistrado, el Precedente Constitucional Vinculante Huatuco estaría vulnerando el principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo de aquellos trabajadores del sector público que a pesar que demuestren desnaturalización de sus contratos y deban ser despedidos por causa justa, no podrán obtener su reposición laboral si no ingresaron a laborar cumpliendo los tres presupuestos establecidos por el Precedente, siendo el mismo un tanto contradictorio e ineficaz, por esa razón en la actualidad distintas salas laborales ya se vienen apartando de este precedente, porque está limitando el derecho de todo aquel trabajador que haya sido despedido arbitrariamente, pero por no cumplir los presupuestos

establecidos por este precedente no tendría opción alguna para una reposición laboral, así las pruebas conforme al principio de primacía de la realidad demuestren lo contrario.

2.3.3. Reglas establecidas en el Precedente

En la sentencia objeto de análisis, se establecieron como reglas de observancia obligatoria las estipuladas en los fundamentos jurídicos 18, 20, 21, 22 y 23.

El primer fundamento de observancia obligatoria aborda la reposición de trabajadores del sector público cuyos contratos modales o civiles hayan sido desnaturalizados. El Tribunal Constitucional determinó que no se podrá ordenar la reposición a plazo indeterminado de aquellos trabajadores, que aunque demuestren la desnaturalización de sus contratos, no hayan ingresado previamente a través de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Por lo tanto, según el Precedente Huatuco, la reposición en la Administración Pública solo será posible cuando se cumplan tres requisitos fundamentales, que han sido destacados a lo largo de esta tesis: i) ingreso mediante concurso público de méritos, ii) existencia de una plaza presupuestada y iii) existencia de una vacante de duración indeterminada. Cabe resaltar que el Tribunal limitó la aplicación de esta norma a los trabajadores del sector público contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Por otra parte, el segundo fundamento hace referencia a la imposición de sanciones a aquellos funcionarios o servidores que no cumplan con las disposiciones sobre la contratación del personal. El Tribunal indicó que las entidades públicas deberán aplicar las sanciones correspondientes a los funcionarios o servidores encargados de la elaboración de los contratos temporales o civiles que hayan sido declarados desnaturalizados en un proceso judicial. Además, precisó que, para determinar la responsabilidad de dichos funcionarios, las entidades recurrirán a sus documentos internos y de gestión, y posteriormente remitirán la información a la Oficina de Control Interno para que se realicen las investigaciones pertinentes, se lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente y se impongan las sanciones pertinentes, lo cual es adecuado dado que se trata de una infracción que debe ser sancionada.

Asimismo, el fundamento tercero detalla los efectos temporales de la sentencia. Es decir, establece que las reglas del precedente Huatuco, incluyendo la exigencia de que la reposición en la Administración Pública solo proceda cuando se cumplan los requisitos del fundamento 18, se aplicaran de manera inmediata a partir del día siguiente de su

publicación en el diario oficial El Peruano. Esta aplicación ¹ es válida incluso para los procesos de amparo en curso ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Sin embargo, esta disposición podría contravenir ³ la Constitución Política del Perú, ya que podría vulnerar el derecho a un debido proceso, dado que todo proceso debe iniciarse y concluirse respetando todos los derechos derivados de él.

El fundamento cuarto hace alusión ¹ a la reconducción de los procesos de amparo en trámite. El Tribunal Constitucional dispuso que los procesos en curso iniciados por trabajadores que no cumplan con los requisitos del fundamento 18, se reconducirán a la vía ordinaria laboral para que los demandantes puedan solicitar la indemnización correspondiente. Se otorgará un plazo razonable para que el demandante ajuste su demanda ⁴ conforme a las reglas del proceso laboral. En caso de que no realice la adecuación respectiva, se procederá al archivo del proceso.

Por último, el fundamento quinto establecido como regla de observancia obligatoria ¹ señala la improcedencia de las demandas de amparo presentadas después de la publicación de la sentencia. En este fundamento se determina que las demandas interpuestas tras la publicación del fallo, en las cuales no se cumpla con los requisitos establecidos en el fundamento 18, serán declaradas improcedentes, sin que proceda la reconducción del proceso.

2.3.3.1.Principio de meritocracia

Según Sánchez (2013) el principio de meritocracia representa un elemento esencial dentro de un sistema cerrado, ya que contribuye a prevenir la discrecionalidad en el proceso de contratación del personal en la Administración Pública. ⁷

Por su parte, Vergara (2011) señala que el principio de mérito esta profundamente vinculado con los derechos fundamentales. En este sentido, es imperativo que el legislador y las autoridades diseñen los sistemas de méritos desde la perspectiva de dichos derechos, considerando las posibles tensiones que pueden surgir al aplicar los regímenes de carrera. Estas tensiones deber ser gestionadas de manera que se logre un equilibrio entre los derechos fundamentales, la eficiencia y eficacia en la regulacion y prestacion de servicios, ⁹⁶ lo cual facilitará la satisfaccion de las necesidades sociales.

Según Duque (2020) la libertad de competencia en cuanto a los empleos, becas, premios deben estar abiertos a todos los aspirantes que cumplan con los requerimientos exigidos y deben ofertarse sin restricciones ni cláusulas de exclusión que obedezcan a reglas que no impidan su participación, ya que todos deben contar con las mismas posibilidades, ya que bajo reglas ciertas y claras la competencia será leal, sin privilegios ni preferencias personales, todo por justo mérito y de acuerdo a la capacidad de cada persona.

De acuerdo a lo señalado por Henckell (2021), para implementar la meritocracia en las entidades públicas, es fundamental que se lleve a cabo una coordinación normativa e institucional previa entre las entidades competentes. Esto implica la necesidad de integrar este principio en todos los regímenes laborales o, en su defecto eliminar aquellos que sean innecesarios. En este contexto, es crucial que las entidades establezcan normativas claras y transparentes para los procesos de selección y ascenso, garantizando que se realicen sin la intervención de factores políticos.

Por otro lado, Colque (2015) señala que, en el ámbito de la legislación laboral pública, el principio de meritocracia se encuentra desarrollado en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Esta ley establece en el numeral 7 del artículo quinto de su título preliminar, que el ingreso, la permanencia, y los ascensos en el empleo público deben basarse en el mérito y la capacidad de los postulantes. Además, el numeral 5 de dicha ley dispone que el acceso al empleo público se realizará a través de un concurso público y abierto, por grupo ocupacional, asegurando que el proceso se base en los méritos y capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades. Asimismo, el artículo 9 establece que la violación de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida de empleo público.

Conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional (2014) se subraya la importancia que el Tribunal Constitucional le otorga al principio de meritocracia en el ingreso a la administración pública, considerando que los criterios para el ingreso y permanencia deben ser estrictamente objetivos, basados en el mérito personal y la capacidad profesional de los postulantes, para asegurar un servicio público de calidad.

Finalmente, según Colque (2015) El Tribunal Constitucional desde la emisión de las sentencias Telefónica del Perú (2002) y Llanos Huasco (2003) ha interpretado alguno de los derechos fundamentales relacionados con la función pública desde una deminución subjetiva. Esto ha permitido la aplicación de los artículos 4 y 77 del Decreto Legislativo N°

728 al sector público, lo cual ha permitido la reposición a la Administración Pública sin tener en cuenta el principio de meritocracia.

2.3.3.2.Principio de equilibrio presupuestal

Según Díaz (2022) el presupuesto consiste en la organización y estrategia de las acciones financieras del gobierno, aprobada por ley y por un período usualmente anual, el cual tiene por objeto determinar con anticipación los acontecimientos financieros que comprenden los gastos a realizar en un período dado, tendientes a satisfacer las necesidades colectivas, y los recursos que se estima recaudar para atender a dichos gastos, es por ello que el Presupuesto Público es el principal instrumento de gestión del Estado para otorgar un mayor bienestar a la ciudadanía, a través de una asignación eficiente y eficaz de los recursos públicos, acorde con la disponibilidad de los fondos públicos, de igual manera, se determina que el presupuesto constituye el instrumento fundamental del gobierno para lograr resultados óptimos en sus intervenciones, considerando aspectos como calidad, costo, eficiencia, efectividad, equidad y oportunidad; por ende, el sistema presupuestario necesita una estructura fiscal coherente que lo viabilice y un esquema de gestión que potencie el uso eficiente, productivo y eficaz de los recursos públicos; sin embargo, en el caso de nuestro país, existe un significativo distanciamiento entre la formulación, diseño e implementación de políticas y los resultados que se obtienen de ellas, ya que desde el punto de vista del Estado, el presupuesto es uno de los instrumentos esenciales de su manejo, por tanto se establece que es el documento financiero que balancea ingresos y gastos públicos, y que a su vez se define e instrumenta anualmente una determinada forma de vida de la sociedad, tanto en lo que se refiere a los recursos financieros que la sociedad transfiere al Estado, a través del sistema tributario, como de los bienes y servicios que la misma recibe como consecuencia de la gestión pública.

De acuerdo a lo señalado por García (2015), la Constitución peruana contiene un capítulo sobre el régimen tributario y presupuestario, el cual se encuentra dentro del título III “Régimen económico” donde se establece que el presupuesto se reparte de manera justa en los recursos públicos, su planificación y ejecución responden a los criterios de eficiencia, atendiendo las necesidades sociales esenciales y promoviendo la descentralización. Así, esta previsión define la relación entre el presupuesto, el Estado de derecho y los derechos fundamentales; asimismo el referido autor establece que, el principio de equilibrio presupuestal se opone muchas veces a los requisitos sociales que implican gasto público o disponibilidad financiera, por ende, el Tribunal dictaminó que la

ley de presupuesto debe contener un equilibrio adecuado de todos los ingresos y gastos del Estado a fin de evitar la creación de déficits fiscales que perturben el curso normal de la marcha económica, por lo tanto, para evitar el mencionado desequilibrio, ninguna otra ley puede imponer nuevos gastos.

Por otro lado, Ramírez (1996) señala que, en el tercer párrafo del artículo 78 de la Carta Magna incorpora el principio de equilibrio presupuestal, estipulando que el proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado, en otras palabras, quiere decir que, el principio en cuestión determina un presupuesto equilibrado como garantía contra la inflación.

Según García (2015) la restricción del derecho fundamental a la negociación colectiva en lo que respecta a las remuneraciones dentro de la administración pública, bajo el argumento de razones presupuestadas vinculadas al equilibrio fiscal, ha sido parte de nuestro ordenamiento jurídico. Esto se refleja en la ley 29812, Ley del presupuesto del sector público para el año fiscal 2012, la ley 29951, Ley de Presupuesto del sector público para el año 2013, de igual forma la ley 30114, Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2014 y la ley 30182, Ley del Presupuesto del sector público para el año 2015.

Si bien es cierto, el Tribunal Constitucional se concentra en la exigencia del concurso público como consecuencia directa de la carrera administrativa y del principio de meritocracia como criterio para el acceso y permanencia en ella, resulta pertinente colocar la atención en el extremo del precedente relativo a la condición de que exista una plaza presupuestada para resolver en favor de la reposición, en tal caso, pareciera haberse optado por restringir el derecho a la protección contra el despido arbitrario en beneficio del equilibrio presupuestal, descartándose definitivamente la vía de la creación de la plaza y la gestión de su presupuesto ante el Ministerio de Economía y finanzas para los casos en cuestión.

2.3.4. Razones para que el precedente Huatuco se deje sin efecto.

2.3.4.1. Precedente vinculante

Según Barrer (2010) el término precedente es una abreviatura de stare decisis, que significa atenderse a lo ya decidido. En este sentido, en la práctica, la palabra precedente implica que los tribunales inferiores deben seguir las decisiones de los tribunales superiores dentro de su jurisdicción en cuestiones legales. No obstante, los tribunales

superiores solo deberán imponer estas decisiones cuando existan razones de peso para hacerlo.

De acuerdo a lo dispuesto por el Código Procesal Constitucional (2004) el precedente vinculante es una decisión jurisdiccional con calidad de cosa juzgada, la cual resuelve un caso específico y establece una regla general que debe cumplirse de manera obligatoria en casos similares en el futuro. De esta manera, el Tribunal Constitucional no solo ejerce una función de legislador negativo, sino también de legislador positivo. Aunque este tema puede ser objeto de debate, es una realidad dentro del ordenamiento jurídico. Este contexto, la relevancia del precedente radica en su contribución a la seguridad jurídica, ya que facilita la unificación de criterios y promueve el principio de igualdad, pues garantiza que todas las personas reciban la misma respuesta del órgano jurisdiccional.

Según el Tribunal Constitucional (2005), en la sentencia recaída en el expediente N° 024-2003-AI/TC indica que el precedente constitucional vinculante es una norma jurídica derivada de un caso concreto, que el Tribunal Constitucional establece como una regla general para resolver futuros casos similares. Es importante señalar que el precedente constitucional tiene efectos equivalentes a los de una ley. Es decir, la norma general derivada de un caso concreto se convierte en una regla obligatoria que afecta tanto a las partes involucradas como a los poderes públicos. En consecuencia, el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, tiene la autoridad para aprobar un precedente vinculante, imponiendo una regla jurídica de carácter general que será aplicada en la resolución de casos análogos, y que tendrá efectos vinculantes y obligatorios tanto para el aparato estatal como para los actores privados.

El precedente constitucional según Castillo (2008), es una regla explícitamente establecida por el Tribunal Constitucional con el fin de resolver un caso donde se discute si una acción pública o privada ha violado un derecho fundamental protegido por la Constitución. Este precedente resuelve una controversia específica que solo afecta a las partes involucradas en el proceso, pero su naturaleza erga omnes hace que sea aplicable por cualquier poder del Estado o persona.

Conforme a Landa (2010), el precedente surge como una regla diseñada para garantizar la previsibilidad en los fallos y ofrecer seguridad jurídica, preservando el principio de igualdad. Esto se debe a que la existencia de decisiones contradictorias en casos similares

vulneraría este principio. Además, el precedente permite anticipar cómo el juez resolverá casos futuros similares.

Según Diez y Pasquel citados por Tupayachi (2014) el propósito del precedente es garantizar la equidad en la justicia, evitando interpretaciones contradictorias en situaciones iguales y promoviendo un sistema jurídico predecible que ofrezca seguridad jurídica. Así, los principios de seguridad e igualdad son esenciales para la formación del precedente.

2.3.4.2. Cumplimiento de reglas de un precedente

⁴³ Según el Tribunal Constitucional (2005), en su sentencia del expediente N° 3741-2004-AA/TC se precisan los escenarios en lo que deben cumplirse las reglas ⁹³ de un precedente, basándose en la sentencia N° 0024-2003-AI/TC. Estos supuestos incluyen la identificación ² de divergencias o contradicciones en la interpretación de derechos, principios o normas constitucionales relevantes, observados a partir de un caso que haya sido evaluado por el Tribunal Constitucional. También se contempla la constatación de una interpretación errónea en la resolución de un caso, lo que podría llevar a una aplicación incorrecta de la normativa. Además, ⁵⁹ en el contexto de un proceso constitucional relacionado con derechos, si el Tribunal detecta la inconstitucionalidad manifiesta de una norma que afecta ² no solo al demandante, sino que tiene consecuencias generales que vulneran los derechos fundamentales, el Tribunal puede establecer un precedente vinculante, restringiendo la aplicación futura de dicha norma o de ciertos enfoques interpretativos. Asimismo, puede ofrecer ¹ diversas interpretaciones compatibles con la Constitución. Otro escenario se presenta ¹ cuando se reconoce la necesidad de modificar un precedente vinculante. De esta manera, ² se establece que el precedente vinculante proviene del common law y se convierte en una regla general y normativa para la resolución de casos similares, siendo su cumplimiento obligatorio no solo para jueces, sino también para cualquier órgano del Estado o individuo en general.

2.3.4.3. Características de un precedente

³ Según el Tribunal Constitucional (2015) en la sentencia correspondiente al expediente N° 05057-2013-PA/TC, una de las características esenciales del precedente vinculante es que únicamente puede ser emitido por el propio Tribunal Constitucional. Esto se debe a que dicho Tribunal, como el máximo intérprete de la Constitución Política, es el único órgano con autoridad y facultades necesarias para dictar un precedente. Esto se basa en lo

establecido por ⁸ la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, que define a este órgano como el encargado de la interpretación y control de la constitucionalidad. Aunque existen otros tipos de precedentes, tanto judiciales como administrativos, en Perú ha cobrado mayor relevancia el precedente constitucional vinculante debido a su naturaleza vinculante.

Conforme a Castañeda citado por Caceda (2014), el precedente debe especificar y delimitar sus efectos normativos. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha adoptado ¹ un sistema en el que debe indicar qué parte de la sentencia constituye una regla vinculante, y el momento a partir del cual estas reglas serán obligatorias. Esta delimitación temporal tiene como objetivo proporcionar certeza y seguridad sobre ¹ la aplicación de las normas establecidas. Sin embargo, esto o ¹ implica que el Tribunal Constitucional tenga total libertad para establecer precedentes en cualquier periodo temporal. Al igual que ¹ las normas ordinarias, que son obligatorias desde su entrada en vigor y solo se aplican retroactivamente de manera excepcional cuando favorecen a las partes, lo mismo sucede con el precedente constitucional vinculante.

Según Sáenz (2015), existen dos posturas opuestas sobre el precedente. Una corriente sostiene que ¹⁵ el precedente es un regla que puede aplicarse tanto de manera retroactiva como prospectiva, sin ningún tipo de restricción, lo que permitiría establecer precedentes con efecto retroactivo, independientemente de ¹ que estos favorezcan o perjudiquen a las partes. Por otro lado, otro grupo considera que ¹⁴ la aplicación retroactiva del precedente solo es válida si beneficia a las partes involucradas, es decir, el precedente retroactivo solo debe aplicarse para favorecer y no para perjudicar.

⁷ Para Landa (2018), el Tribunal Constitucional, como el órgano encargado de establecer precedentes, es el único autorizado para modificar o anular un precedente constitucional. En Perú, no se permite que otros ¹ órganos, distintos a los que crearon el precedente, discutan ¹ sobre su alcance. Por lo tanto, el precedente vinculante se ha establecido con la obligación de ser cumplido, sin posibilidad de desobedecerlo.

Según Díaz (2010), el precedente constitucional debe ser expresamente reconocido. Por lo tanto, el ¹ Código Procesal Constitucional establece que una sentencia será considerada precedente solo si la propia resolución lo indica claramente, de lo contrario, se considerará por no creado. Si no se realiza esta indicación explícita, se consideraría una doctrina jurisprudencial, la cual consiste en un conjunto de criterios establecidos por el Tribunal Constitucional al resolver un caso específico. Aunque ambas figuras están vinculadas con

la protección de derechos, el precedente tiene efectos normativos, lo que significa que los casos similares deben resolverse de la misma forma. En cambio, la doctrina jurisprudencial tiene efectos interpretativos, otorgando a los operadores un mayor margen de apreciación sobre su aplicación en situaciones específicas. Además, mientras que el precedente puede ser aplicado por los poderes del Estado o cualquier entidad privada, la doctrina jurisprudencial solo puede ser aplicada por los jueces.

2.3.4.4. Técnicas para apartarse de un precedente

Según el Tribunal Constitucional (2005), en la sentencia recaída en el expediente N° 3361-2004-ATC, incluso en sistemas donde el precedente constituye la principal fuente para organizar el sistema jurídico, se han establecido criterios que posibilitan eludir sus efectos y sustituirlos por un nuevo precedente, mediante una técnica denominada distinguishing.

Conforme a Sáenz (2015) los jueces no pueden desligarse ni desobedecer los precedentes, ya que estos constituyen reglas jurídicas de cumplimiento obligatorio. No obstante, en la práctica pueden surgir situaciones en las que los hechos no coinciden con aquellos que originaron el precedente, lo que permite que un juez se aparte del mismo si lo considera necesario. Por lo tanto, solo en ciertos casos los jueces pueden apartarse del precedente, siempre que haya una justificación adecuada para tomar dicha decisión. Es crucial señalar que apartarse del precedente no es lo mismo que desacatarlo, ya que no implica una falta de observancia. En realidad, se trata de una interpretación correcta del precedente, aplicándolo de manera adecuada según las circunstancias del caso.

Según Monroy citado por Ramírez (2016) de acuerdo con la técnica del distinguishing, esta se utiliza cuando el juez, al abordar un caso específico, se aparte de un precedente vinculante al no encontrar similitudes entre los hechos del caso y los del precedente. Esta técnica sugiere que si el juez determina que los hechos que fundamentaron el precedente no se ajustan al caso que está evaluando, debe apartarse de dicho precedente. Por lo tanto, si existen diferencias entre ambos casos, resulta lógico que no sea posible aplicar el precedente, lo cual indica que no se trata de una técnica de apartamiento en sentido estricto, sino más bien de un mecanismo de diferenciación.

Para Bernal citado por Tupayachi (2014) el distinguishing se aplica cuando existen diferencias entre un precedente y un caso similar, lo que implica que este último debe resolverse de manera distinta. Para ello, es fundamental identificar la ratio decidendi del

precedente, la cual comprende los hechos que el Tribunal Constitucional consideró relevantes al momento de tomar su decisión.

Conforme a Ramírez (2016) las diferencias fácticas entre casos similares no siempre son suficientes para justificar la inaplicación de un precedente mediante la técnica del distinguishing. Esto se debe a que las diferencias consideradas no esenciales o irrelevantes no convierten un caso en diferente. En cambio, la distinción fáctica debe presentar una justificación sólida que permita tratar el caso en cuestión de manera distinta al precedente. Esta justificación debe ser relevante para la distinción. Así, el juez puede inaplicar el precedente si considera que existen diferencias sustanciales con el caso que está evaluando, y esas diferencias deben estar relacionadas con la ratio decidendi del precedente, la cual debe mantenerse coherente. De no ser así, se aplicaría el distinguishing, dado que el caso requeriría una solución jurídica diferente a la del precedente.

Para Morocco (2016) el overruling es una técnica distinta al distinguishing, ya que no se enfoca únicamente en las diferencias entre los presupuestos del precedente y el análisis de su aplicabilidad al caso en cuestión. Por el contrario, el overruling es una técnica más radical, ya que implica que el mismo tribunal que emitió el precedente lo derogue y lo reemplace por uno nuevo, lo que genera un cambio en el precedente.

Según Figueroa (2010) el overruling o cambio del precedente ocurre cuando el juez determina que el caso en cuestión requiere una modificación de las normas, ya que el precedente no ofrece una solución adecuada a la controversia jurídica planteada. En este caso, se debe proceder a un cambio inmediato del precedente. Además, Figueroa menciona el concepto de prospective overruling, que se presenta cuando el cambio de precedente se realiza con efectos futuros, permitiendo así que los demás actores e intérpretes se preparen para la modificación del precedente que se llevará a cabo.

Conforme a la Casación Laboral (2015) recaída en el expediente N° 12475-2014-Moquegua y a la Casación Laboral (2015) recaída en el expediente N° 8347-2014 del Santa, se establece que el Precedente Huatuco no será aplicable en ciertos casos. Entre estos, se incluyen aquellos en los que la pretensión demandada esté relacionada con la nulidad de despido, conforme al artículo 29 del Decreto Supremo 009-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como leyes especiales. Además, se excluye su aplicación cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o la ley 24041, obreros municipales sujetos al régimen laboral

de la actividad privada, o trabajadores bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Igualmente, no será aplicable cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado conforme a la primera disposición complementaria final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, o cuando se trate de funcionarios políticos, funcionarios de dirección o de confianza, según lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú.

2.4. Marco Legal

La Organización Internacional del trabajo más conocido por sus siglas O.I.T. es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se dedica a promover la justicia social y los derechos humanos laborales reconocidos a nivel internacional. Su objetivo principal es formular normas internacionales del trabajo mediante convenios y recomendaciones, a través de los cuales se establecen condiciones mínimas en áreas clave de derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical, el derecho de sindicación, el derecho a la negociación colectiva, así como la igualdad de oportunidades y trato.

La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos reunida en el Salvador con fecha 17 de noviembre de 1998, adoptó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como el Protocolo de San Salvador. Este Protocolo establece que el derecho al trabajo tiene como objetivo proporcionar los medios necesarios para llevar vivir dignamente a través del ejercicio de una actividad lícita elegida o aceptada libremente. Además, señala una serie de medidas dirigidas a alcanzar el pleno empleo, como la orientación vocacional y el desarrollo de programas de capacitación técnico-profesional con el propósito de hacer efectivo el derecho al trabajo. Asimismo, el Protocolo establece que este derecho incluye el disfrute de condiciones de empleo justas, equitativas y satisfactorias, lo que implica una remuneración que garantice una subsistencia digna para el trabajador y su familia, así como un salario igualitario por igual trabajo, estabilidad laboral y compensación en caso de despido injustificado.

La Constitución Política del Perú de 1993 establece un sistema laboral que tiene como eje central la protección del trabajo en sus diversas modalidades, por lo que precisa que el trabajo es un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona. Asimismo, dispone que el trabajo es objeto prioritario del Estado, por tanto, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni

desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, ya que como parte de la protección constitucional al trabajo, se delega en la ley la tarea de regular mecanismos de protección frente a la extinción laboral de manera injustificada.

³ El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, correspondiente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR tiene como propósito promover la capacitación y formación laboral de los trabajadores considerando estas acciones como una herramienta para mejorar sus ingresos y aumentar la productividad en el trabajo. Además, busca garantizar tantos los ingresos de los empleados como su protección frente a despidos arbitrarios, siempre en cumplimiento con las normativas constitucionales, al consolidar las regulaciones relacionadas con la contratación laboral. De igual manera, establece que, en caso de despido, este debe ser comunicado por escrito, especificando las causas que lo fundamentan, lo que impide cualquier despido arbitrario o injustificado por parte de los empleadores.

² De acuerdo con el Nuevo Código Procesal Constitucional, se establece que las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada se convierten en precedentes vinculantes, siempre y cuando la sentencia lo indique explícitamente, especificando el alcance de su efecto normativo y formulando la regla jurídica que constituye dicho precedente. Además, se dispone que, si el Tribunal Constitucional resuelve un caso apartándose de un precedente, debe justificar con fundamentos de hecho y derecho los motivos que sustentan la decisión y las razones por las cuales se aparta del precedente. No obstante, es importante señalar que, para modificar, apartarse o anular un precedente, se requiere la convocatoria del Pleno del Tribunal Constitucional y el voto conforme a cinco magistrados.

⁹ La Ley Orgánica del Tribunal Constitucional establece que el Tribunal Constitucional es el máximo órgano encargado de la interpretación y control de la constitucionalidad, y que actúa de manera autónoma e independiente de los demás órganos constitucionales. En virtud de ello, posee la facultad de determinar si una sentencia debe ser considerada como precedente vinculante o no. Asimismo, tiene la autoridad para apartarse de un precedente vinculante o dejarlo sin efecto cuando estime que no debe ser aplicado.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación será de enfoque cualitativo, ya que dará uso al análisis de diversos documentos.

3.2. Nivel de investigación

La investigación desarrollada es de nivel básico debido a que la investigación que se está realizando tiene como fin hacer un estudio en base a la realidad inmediata de la cual se obtendrá las respectivas conclusiones.

3.3. Método de investigación

¹⁰² La metodología utilizada en la presente investigación es dogmática jurídica, de acuerdo a lo señalado por Atienza (1997), debido a que esta metodología consigna al derecho como un orden normativo coherente, lo que conlleva explicar y estructurar las disposiciones de manera lógica y ordenada, asimismo, el estudio efectuado va a ser en base al ordenamiento jurídico analizando las estructuras del derecho objetivo y sus fuentes formales como la legislación, jurisprudencia, las normas consuetudinarias, ²⁶ los principios generales del derecho, la doctrina y así también el respectivo análisis del precedente vinculante.

3.4. Población y muestra

Se considera como población integrante para esta investigación a académicos, abogados laboralistas, leyes, decretos supremos, sentencias, jurisprudencia.

Y cómo muestra, se empleará un muestreo por conveniencia, por lo que la muestra será 3 leyes, 1 Decreto Supremo, 10 sentencias y 01 protocolo.

3.5. Técnicas

¹² Se empleará como técnica en la presente investigación la observación.

3.6. Instrumentos

Cómo instrumentos, se van a considerar:

La guía de observación documental: Leyes nacionales e internacionales, doctrina ¹⁰⁵ relacionada al derecho a los políticos y específicamente a los derechos de los trabajadores, jurisprudencia relacionada al derecho al trabajo y protección a los trabajadores, además, tratados internacionales.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. De las sentencias

Tabla 1

De las sentencias

Nº DE EXPEDIENTE	ANÁLISIS
Expediente Nº 0083-2015-0- 1618-JM-LA- 01	HECHOS Y COMENTARIO: Con fecha 31 de marzo de 2015 el señor Uber Portilla presentó una demanda contra el proyecto especial Chavimochic y la Procuraduría del Gobierno Regional de la Libertad, solicitando su reposición laboral en el cargo que desempeñaba como evaluador y coordinador de trabajos de calidad hidrogeoquímica de aguas subterráneas en la sub gerencia de estudios del proyecto especial Chivimochic. El demandante alegaba que había ingresado a laborar el 02 de agosto de 2014 mediante contrato de locación de servicios y seguido de un contrato CAS, tratando de cubrir una relación laboral subordinada encubierta debido a la existencia de dos contratos sucesivos, el cual fue despedido mediante carta notarial que puso fin a la relación laboral lo que calificó como un despido arbitrario, ya que no existía una causa justa para el mismo. Además, argumentó que su contrato había sido desnaturalizado por lo que merecía ser considerado un trabajador con contrato a plazo indeterminado. La pretensión principal incoada por el demandante se centra en la reposición, argumentando que fue despedido sin causa justa alegando un despido incausado. Para sustentar su reclamo, se remite a los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú que protegen el derecho al trabajo, el acceso al mismo y a la garantía de no ser despedido sin causa justificada. Este último punto es el que tiene relevancia en cuestión. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha desarrollado doctrina jurisprudencial a partir de varias sentencias clave, como la sentencia del Tribunal Constitucional (2002) recaída en el expediente Nº 1124-2001-AA/TC (caso Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú) y la sentencia (2003) recaída en el Nº 976-2001-AA/TC (caso Eusebio Llanos Huasco) y ratificada con el precedente vinculante consignado en la sentencia (2005) recaído en el expediente Nº 206-2005-PA/TC y el I Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral del 2002. En estas decisiones, el Tribunal ha interpretado que la protección contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Carta Magna debe ser restitutoria, lo que implica la reposición del trabajador despedido sin causa justa. En este sentido, solo debe verificarse si el despido fue o no incausado, sin importar como el trabajador ingresó a su puesto, si fue mediante concurso público o si existía una plaza presupuestada, ya que este es el criterio jurisprudencial vinculante aplicable. Sin embargo, el criterio del precedente vinculante establecido en la sentencia (2015) recaída en el expediente Nº 05057-2013-PA/TC (caso Rosalía Huatuco Huatuco) que ordenaba la aplicación inmediata de sus reglas a los procesos en curso, no es aplicable en este caso debido al control de convencionalidad ejercido sobre ese extremo, motivo por el cual se declara inaplicable para él.
	FALLO: Se Resuelve: 1.- DECLARAR INAPLICABLE para el caso en concreto y en el ejercicio del control de convencionalidad, el extremo del precedente vinculante contenido en la sentencia (2015) recaída en el Expediente Nº 05057-2013-PA/TC (Caso Rosalía Huatuco Huatuco) que dispone la aplicación inmediata de las reglas contenidas en dicho precedente

constitucional a los procesos en trámites, las cuales están previstas en los fundamentos 27 y extremos 3 y 5 de la parte resolutive del citado precedente vinculante, consecuentemente deberá este juzgado aplicar la doctrina jurisprudencial desarrollada por el mismo Tribunal hasta antes del precedente vinculante en mención.

Por tanto, declaran FUNDADA LA DEMANDA DE REPOSICIÓN.

HECHOS Y COMENTARIO:

El 23 de junio de 2016, un trabajador presentó una demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Pátapo, solicitando que se anulara su despido arbitrario, y, en consecuencia, se le reincorporara a sus funciones como obrero. El demandante argumentó que había firmado contratos civiles desde su ingreso al trabajo, pero que estos contratos se habían desnaturalizado. Además, indicó que en su último mes de trabajo laboró sin mediar contrato alguno.

El Tribunal Constitucional decidió no aplicar el precedente Huatuco en el caso del pedido de reposición de un obrero municipal, dado que este se encuentra bajo el régimen laboral del sector privado. El Tribunal precisó que el objetivo del precedente Huatuco es proteger la carrera administrativa, aclarando que no todas las personas vinculadas al servicio público están necesariamente desempeñando una carrera administrativa. En consecuencia, las normas del precedente solo deben aplicarse a aquellos que sí estén en esta situación. Así, el Tribunal establece que el precedente Huatuco solo será relevante en dos circunstancias: primero, cuando se trata de la desnaturalización de un contrato, ya sea temporal o de naturaleza civil, que encubra una relación laboral de carácter permanente; y segundo, cuando se solicita la reposición en un plaza vacante, presupuestada y perteneciente a la carrera administrativa, el cual debe ser accedida mediante concurso público de méritos.

FALLO: DECLARAR fundada y la demanda y ORDENAR a la Municipalidad Distrital de Pátapo que reponga a don Richard Nilton Cruz Lianos como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22. ° y 59. ° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Según la sentencia emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante la cual se reconoce que el obrero regional no está sujeto a la carrera administrativa y, en consecuencia, no puede aplicarse el precedente Huatuco. Hace una distinción entre obrero y empleado, estableciendo ciertos parámetros de diferenciación. Asimismo, establece la ratio decidendi del citado precedente en torno al criterio de la carrera administrativa.

FALLO: DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda incoada por LUIS ENRIQUE TAPIA CELIS contra el PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC; sobre reposición por despido incausado y otros; en consecuencia: RECONOCE que la parte demandante, desde su ingreso, ocurrido el 23 de Julio de 2007 en adelante, estuvo sometida a un contrato de trabajo a plazo indefinido. DECRETA que la entidad demandada cumpla con consignar, en su libro de planillas, al demandante como trabajador a plazo indefinido, con las precisiones efectuadas supra; ORDENO que la demandada CUMPLA con reponer al trabajador demandante en su centro de labores, manteniendo el nivel de servidor Técnico A (STA) y, cuando menos, la misma estructura o composición remunerativa vigente al 30 de Junio de 2016.

**Expediente
N° 06681-
2013-PA/TC**

**EXPEDIENTE
N° 00141-2014-
0-1618-JM-
LA-01**

Expediente N°
27013-2013-0-
1801-JR-LA-03

Según la sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral de Lima, se puede apreciar que una extrabajadora interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, solicitando el reconocimiento de su relación laboral de naturaleza indeterminada, ya que se había desnaturalizado su contrato celebrado bajo el régimen CAS, así como la nulidad por despido incausado, y que se ordene la reposición en sus labores en una procuraduría pública y el reintegro de sus remuneraciones. Es por ello por lo que la Sala declaró nulo todo lo actuado y ordenó emitir al juez nuevo pronunciamiento, pues resultaba necesario que se otorgue a la demandante la posibilidad de expresar y acreditar su forma de ingreso a la Administración Pública. Por su parte, el magistrado Toledo consideró que existen otros supuestos a los que no debería aplicarse el precedente Huatuco. En primer lugar, cuando la demanda no contiene la solicitud de reposición, sino que, existiendo prestación de servicios vigente, se está peticionando la declaración de existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS. En segundo lugar, cuando no existe vínculo contractual vigente y la demanda contiene la solicitud de declaración de existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS, además del pago de beneficios sociales y, de ser el caso, indemnización por despido arbitrario. De igual modo, cuando la demandada sea una de las instituciones públicas excluidas de la Ley Servir, no siendo de aplicación para el caso de los obreros municipales que expresamente han sido excluidos de esta ley. Tampoco sería aplicable para los trabajadores de las empresas del Estado que no están comprendidos en la función pública por expresa mención del artículo 40° de la Constitución y, por tanto, expresamente los mismos han sido excluidos de la Ley Servir. En situaciones de intermediación o tercerización fraudulenta, el precedente Huatuco tampoco debe ser aplicado, ya que la Ley de Intermediación y Tercerización Laboral establece que, en estos casos, se reconoce la relación laboral con la empresa usuaria, lo que implica que el trabajador pasa a formar parte de la planilla de dicha entidad. De igual manera, este precedente no sería relevante en casos de despido que vulneren derechos fundamentales, como en el caso de un trabajador portador de VIH que sea despedido por discriminación. En tales situaciones, no se puede argumentar que no procede la reposición por la falta de un concurso público, pues el trabajador no solo perdería su empleo, sino también la protección social correspondiente. Por último, en los casos de trabajadores que ingresaron antes de la implementación de la LMEP, dado que en ese entonces no se contemplaba el proceso meritocrático basado en concurso público para el ingreso a la Administración, tampoco sería aplicable el precedente Huatuco. En resumen, se han establecido nuevas directrices interpretativas que permiten una aplicación más flexible del precedente Huatuco, siguiendo los principios establecidos por la justicia ordinaria para resolver las demandas de reposición laboral de los trabajadores.

Casación laboral
N°12475-2014126

Conforme a La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha establecido seis casos en los que no se aplica el precedente constitucional vinculante consignado en la sentencia (2015) recaída en el N°5057-2013-PA/TC JUNIN:

- a) Cuando la pretensión demandada está referida a la nulidad del despido, prevista en el artículo 29° del decreto supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

En la Casación Laboral de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema se señala en el considerando 16° que en el caso de un trabajador demande la reposición laboral a su puesto de trabajo en una entidad de la administración pública el juzgador no amparará dicha pretensión en la medida que el artículo 5 de la Ley 28175 señala que el acceso al empleo público se realiza a través de concurso público de méritos. Conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante Huatuco; contrario sensu, cuando la discusión este centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, corresponde amparar la demanda si es que la parte demandante logra acreditar el fraude en su contratación laboral sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad absoluta.

Análisis interpretativo

El análisis de las sentencias demuestra que el Precedente Huatuco ha resultado ineficaz para casos similares, ya que no se ajusta a la realidad laboral actual. En la sentencia (2017) recaída en el Expediente N° 0083-2015-0-1618-JM-LA-01, se evidencia ¹¹ que dicho precedente fue inaplicado incluso durante el año de su publicación. La demanda, presentada el 31 de marzo de 2015, se resolvió apartándose del precedente al considerar ²⁸ que vulneraba principios fundamentales como el derecho al trabajo y derecho a la igualdad, reconocidos por la Constitución.

El juzgado determinó ¹ que la reposición del trabajador debía proceder aun cuando este no hubiera ingresado para una plaza presupuestada ni ²³ por concurso público, basándose en la prueba del despido arbitrario y la aplicación del principio de primacía de la realidad. Este criterio refleja ³ un enfoque más garantista de los derechos laborales, sustentado en la jurisprudencia previa al Precedente Huatuco, donde los trabajadores del régimen privado podían ser repuestos tras demostrar un despido arbitrario. La inaplicación recurrente del precedente evidencia su desconexión con las necesidades laborales y los principios constitucionales vigentes.

³ En la sentencia (2016) basada en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, un trabajador solicitó la reposición en una municipalidad, argumentando que el contrato se había desnaturalizado y que había sido despedido arbitrariamente. El Tribunal Constitucional se apartó del Precedente Huatuco, subrayando que el caso en cuestión correspondía a un trabajador bajo el régimen laboral del sector privado. Este precedente tiene como objetivo proteger la carrera administrativa, sin embargo, no todas las personas vinculadas a la

función pública realizan necesariamente una carrera administrativa. Por lo tanto, solo a este grupo específico se le aplican las reglas del precedente.

El Tribunal Constitucional determina que el Precedente Huatuco solo es aplicable bajo dos circunstancias: primero, cuando un contrato se desnaturaliza, ya sea temporal o de naturaleza civil, que encubre una relación laboral permanente; y segundo, cuando se solicita la reposición en una plaza vacante, presupuestada y que forma parte de la carrera administrativa, al cual se accede mediante concurso público de méritos. Esta postura refleja la limitación del Precedente Huatuco, ya que contradice la normativa vigente y viola el principio de igualdad, aplicándose exclusivamente a un grupo reducido de trabajadores en el sector público. Así, aquellos despedidos arbitrariamente no pueden solicitar la reposición, lo que plantea una clara desventaja respecto a los trabajadores de otros regímenes laborales.

Además, el Estado tiene una gran responsabilidad en esta situación, ya que es quien contrata. Sin embargo, no lo hace conforme al Precedente Huatuco, que exige la existencia de un concurso público y una plaza presupuestada de duración indeterminada. Esto se debe al principio de equilibrio presupuestal, ya que el Estado no contempla en el presupuesto la contratación de personal bajo estas modalidades. Por lo tanto, el Precedente Huatuco no se ajusta a la realidad y su ineficacia se manifiesta especialmente en los casos de despido arbitrario, además de no considerar el proceso meritocrático de contratación que fundamenta su aplicación.

En la sentencia (2017) correspondiente al Expediente N° 00141-2014-0-1618-JM-LA-01, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad estableció que el obrero regional no está sometido a la carrera administrativa, por lo que no se puede aplicar el Precedente Huatuco. Además, cuando se intenta cubrir una relación laboral bajo otra modalidad, como una locación de servicios, si se acredita que este tipo de contratación encubre una verdadera relación laboral, se debe desnaturalizar la contratación fraudulenta. Esto es fundamental para que prevalezca el contrato de trabajo, en línea con la dignidad humana y las disposiciones constitucionales e internacionales que reconocen el trabajo como objeto de promoción y protección efectiva.

Asimismo, en la sentencia (2015) recaída en el Expediente N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03, que también excluye la aplicación del Precedente Huatuco, un trabajador bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) solicitó la reposición tras la

desnaturalización del contrato y un despido arbitrario. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema estableció que el Precedente Huatuco no es aplicable a los trabajadores contratados bajo este régimen, ya que su aplicación ha generado efectos negativos y se ha ido dejando de lado.

Por lo tanto, se evidencia que el Precedente Huatuco es ineficaz, ya que atenta contra principios laborales fundamentales, como el principio de igualdad. Este precedente se aplica únicamente a trabajadores en el régimen público y en carreras administrativas, lo que perjudica en casos de despido arbitrario, ya que no podrían solicitar la reposición. Además, vulnera el principio de primacía de la realidad, puesto que, a pesar de demostrar la desnaturalización del contrato y el despido arbitrario, si no se cumplen los requisitos establecidos por el Precedente, no se puede solicitar la reposición laboral.

El Precedente Huatuco ha generado controversia debido a su falta de adecuación a la realidad presupuestaria y administrativa del Estado peruano. Por un lado, la normativa vigente del Presupuesto Público, Ley N° 31953, establece restricciones presupuestarias para la incorporación de trabajadores a la carrera pública, lo que limita la implementación efectiva del precedente. Por otro lado, previo a este precedente, la contratación de personal no siempre se realizaba bajo criterios meritocráticos, lo que muestra una brecha en los procedimientos de selección. Además, debe considerarse que los principios establecidos en el Precedente Huatuco no pueden prevalecer sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo ha señalado el propio Tribunal Constitucional en sentencias que, incluso desde el año de publicación del precedente, han optado por apartarse de su aplicación. Estas decisiones judiciales evidencian las limitaciones e ineficacias del precedente en casos concretos, subrayando la necesidad de ajustes que armonicen los principios de estabilidad laboral con la realidad presupuestaria y administrativa del Estado.

Las sentencias mencionadas evidencian que el Precedente Huatuco es ineficaz y, por lo tanto, no debería ser aplicado en el ámbito del derecho laboral. Esta ineficacia afecta a los trabajadores despedidos arbitrariamente, independientemente del régimen laboral bajo el cual se encuentren. En particular, los trabajadores del régimen laboral privado son los más perjudicados. Antes de la promulgación del Precedente Huatuco, existían sentencias que permitían la reposición de los trabajadores del régimen privado en caso de demostrar un despido arbitrario. Sin embargo, el Precedente Huatuco fue aplicado inmediatamente después de su publicación en el diario El Peruano, incluso en trámites ya en curso. Esta

situación ha llevado a la vulneración de principios fundamentales, como el de igualdad, el ²⁸ de primacía de la realidad y el derecho al trabajo, afectando a aquellos trabajadores que solicitaban su reposición laboral tras un despido arbitrario.

El trato que recibieron estos trabajadores no fue justo. Al demandar la reposición por un supuesto despido arbitrario, y tras presentar pruebas fehacientes que demostraban el despido injustificado, existía la posibilidad de obtener una resolución favorable. Sin embargo, la aplicación del Precedente Huatuco limitó estas oportunidades. Si los trabajadores no cumplían con los requisitos establecidos por el Precedente al momento de ingresar a laborar, todas las posibilidades de éxito en sus demandas se desvanecían. En este sentido, se puede afirmar que este Precedente, en vez de beneficiar a los trabajadores peruanos, los perjudica en múltiples aspectos.

Asimismo, es fundamental señalar que el Estado debería capacitar de manera permanente a todos los servidores públicos ⁹⁸ para garantizar un servicio de calidad, independientemente de la interacción directa con los usuarios. Un concurso público mide la capacidad y los conocimientos intelectuales de los postulantes, pero no evalúa el trato y la responsabilidad que estos pueden tener en un entorno laboral. Por ende, se ⁷ considera que la aplicación del Precedente Huatuco ya no es necesaria en la actualidad. Además, según la ley de presupuesto público, el Estado no tiene la capacidad económica para contratar más personas bajo concurso público, dado que no existe un presupuesto destinado para ello. Esta situación repercute negativamente en miles de trabajadores que ingresan a laborar bajo otros regímenes y que, al no estar protegidos ante despidos arbitrarios, quedan en una situación de vulnerabilidad.

4.2. Análisis Jurídico

4.2.1. El Derecho al Trabajo y el Precedente Huatuco

¹ El derecho al trabajo está regulado tanto en el ordenamiento jurídico nacional como en tratados internacionales, dado que ¹⁰⁰ es un derecho que poseen todas las personas a nivel mundial. Sin trabajo, se limita el acceso a la salud, la educación y las actividades económicas. Por lo tanto, el trabajo es esencial para la subsistencia diaria. Según Lora (2012), el derecho al trabajo busca evitar la desigualdad entre el empleador y el trabajador, ya que el empleador suele tener una posición ventajosa. La regulación garantiza la

protección del trabajador, beneficiando también al empleador al fomentar una mayor producción laboral y reducir conflictos.

³⁴ El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es tanto un deber como un derecho, fundamentándose en el bienestar de la sociedad y en la realización de la persona. Es innegable que, en la práctica, el empleador tiene más ventajas que el trabajador, quien se encuentra en una posición subordinada. Las normas buscan proteger a ambas partes, pero con un enfoque en salvaguardar al trabajador de abusos, como el despido arbitrario. Como se mencionó anteriormente, existen diferentes tipos de despido, muchos de los cuales se realizan sin el consentimiento del trabajador, siendo decisiones unilaterales del empleador, lo que los convierte en arbitrarios. En tales casos, el trabajador puede recurrir a la normativa vigente para recuperar su puesto cuando el despido es injustificado.

¹¹ Blancas (2002) señala que no solo el artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo, sino que también lo hace el artículo 6.1 del ²⁰ Protocolo de San Salvador, que menciona el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta estabilidad se traduce en la exigencia de una justificación válida para el despido, descartando así ¹ el despido sin causa o ad nutum, considerado contrario al derecho al trabajo. Es fundamental interpretar el artículo 22 en un sentido amplio, lo que implica que, además de garantizar ²¹ el acceso a un puesto de trabajo, también se reconoce el ¹⁷ derecho subjetivo a conservar un empleo, salvo que exista una causa justa para la separación.

En los últimos años, se han observado sentencias declaradas como precedentes vinculantes, las cuales se utilizan para resolver casos homólogos que se presenten posteriormente. Es pertinente analizar el Precedente Huatuco, que ha estado vigente durante aproximadamente una década. Sin embargo, en la actualidad, ⁸ algunas salas laborales se están apartando de este precedente, argumentando que vulnera el principio de igualdad, el principio ¹ de primacía de la realidad y el derecho al trabajo. Este precedente resulta discriminatorio ¹ para los trabajadores que ingresan al régimen privado y son despedidos arbitrariamente, ya que no pueden solicitar su reposición. Según el Precedente Huatuco, solo aquellos trabajadores del régimen laboral público que ⁵ hayan ingresado por concurso para una plaza presupuestada y de duración indeterminada pueden solicitar dicha reposición. No todos los concursos laborales actuales cumplen con estas condiciones, lo que propicia la inestabilidad laboral.

En lugar de proteger a los trabajadores, el Precedente Huatuco representa un retroceso que quebranta la adecuada protección contra el despido arbitrario. Como resultado, los trabajadores bajo el régimen laboral público ven vulnerado su derecho al trabajo, ya que el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional afecta uno de los aspectos esenciales del derecho al trabajo.

EFFECTOS:

El precedente vinculante Huatuco representa un retroceso en el ámbito del derecho laboral, constituyendo un error por parte del Tribunal Constitucional. Este precedente contraviene los parámetros de constitucionalidad y carece de una justificación adecuada en relación con el derecho al trabajo y la reposición laboral de los trabajadores, tanto en el sector público como privado. El derecho al trabajo establece que un trabajador solo puede ser despedido por causa justa, y en caso de despido sin causa, nulo o fraudulento, el trabajador tiene la opción de optar por la reposición o la indemnización. Esta libertad se extiende a los trabajadores de ambos sectores. Por lo tanto, el estándar mínimo de protección reconocido por el Estado a favor de estos trabajadores no debe ser reducido, en cumplimiento al principio de no regresividad.

Además, el precedente Huatuco busca que la jurisprudencia constitucional se ajuste a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, esta postura implica una interpretación de la Constitución conforme a la ley, en lugar de una interpretación de la ley conforme a la Constitución. Esto sugiere que la verdadera motivación detrás de este precedente es imponer la implementación de la ley mencionada, asumiendo funciones que no corresponden al Tribunal Constitucional.

El precedente crea una condición imposible de cumplir para aquellos trabajadores públicos sujetos al régimen laboral privado que demandan por desnaturalización de contrato de trabajo. Estos trabajadores, al no haber ingresado por concurso público, no cumplen con los requisitos establecidos por el precedente para solicitar la reposición laboral. Esta situación resulta injusta, ya que no tienen la misma oportunidad que los trabajadores del sector público que ingresaron por concurso y cumplen con los requisitos. Así, se contraviene el principio de igualdad.

Es necesario que el pleno del Tribunal Constitucional deje sin efecto el Precedente Huatuco. Esta sentencia ha llevado a los jueces a inaplicar o apartarse del precedente,

como se evidencia en diversas sentencias que lo desestiman por contradecir lo estipulado en la Constitución. No es relevante la forma en que un trabajador ingresó a laborar; lo fundamental es demostrar, mediante el principio de primacía de la realidad, si se produjo un despido incausado por desnaturalización del contrato laboral.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha fijado supuestos en los cuales no es aplicable el Precedente Huatuco:

- Cuando se alegue la nulidad del despido por motivos de discriminación, situación de embarazo, afiliación sindical y otros supuestos previstos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- Cuando el trabajador que solicita la reposición laboral esté sujeto al régimen laboral público, conforme al Decreto Legislativo N° 276 o a la Ley N° 24041, que regula a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año de servicios continuos.
- Cuando el trabajador sea obrero municipal bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- Cuando el trabajador perjudicado mantenga un Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Cuando el trabajador afectado sea servidor público conforme a la Ley del Servicio Civil.
- Tampoco es aplicable a funcionarios, políticos, o a aquellos que ocupen cargos de dirección o de confianza.

En conclusión, se puede determinar la ineficacia del Precedente Huatuco. Como se ha evidenciado, no solo existen sentencias que se apartan de dicho precedente, sino que también hay casos concretos, como los mencionados anteriormente, en los cuales no será aplicable. Por lo tanto, se concluye que este precedente ya no se ajusta a la realidad actual y no debería seguir aplicándose.

4.2.2. La vulneración de principios en torno al precedente

El precedente en análisis plantea un debate sobre el principio de igualdad, que establece que toda persona debe ser tratada de igual manera en situaciones similares. Según Montalvo (2007), el derecho al trabajo tiene como objetivo alcanzar la igualdad entre los

trabajadores en términos de trato, oportunidades y remuneración. Desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato ha sido un objetivo fundamental. Los instrumentos internacionales vinculantes, como los convenios contra la discriminación, prohíben cualquier forma de discriminación laboral. Por lo tanto, el principio de igualdad debe prevalecer en todos los aspectos del derecho al trabajo, garantizando que se eviten abusos por parte de empleadores que, al estar en una posición de poder, pueden incumplir con las normativas legales.

Por otro lado, el principio de primacía de la realidad permite identificar relaciones laborales encubiertas. Pla (1978) sostiene que este principio se aplica en caso de discordancia entre la realidad práctica y lo que aparece en documentos o acuerdos. Así, se debe dar prioridad a lo que realmente ocurre, priorizando la verdad real sobre la formal. Este principio debe aplicarse en la práctica, ya que, en diversas ocasiones, lo que se establece teóricamente no se cumple, lo que vulnera principios básicos y atenta contra la dignidad y derechos de los trabajadores. En el contexto de un despido, este principio permite determinar si se ha desnaturalizado el contrato laboral para obtener beneficios adicionales.

Castillo (2004) señala que el derecho al trabajo se fundamenta en derechos constitucionales y fundamentales, que tienen el mismo rango. Este derecho, por tanto, cuenta con una mayor protección por parte del Estado y por tratados internacionales. Sin embargo, ha generado diversas cuestiones en la tutela jurisdiccional respecto a su significado y exigibilidad. Según la legislación, un trabajador solo puede ser despedido por causa justa, y el derecho a la protección contra el despido arbitrario es fundamental. Aunque el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé la indemnización como única forma de reparación, el Tribunal Constitucional ha determinado que la reposición es la única solución adecuada. Este tribunal ha reiterado que el objetivo de los procesos constitucionales es restaurar el estado anterior a la violación de un derecho constitucional.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha adoptado una postura que contradice su rol garantista de principios y derechos constitucionales. Al priorizar un requisito legal, como el concurso público de méritos, sobre derechos constitucionales, se vulnera el principio de primacía de la realidad. Esto desconoce situaciones de simulación o fraude a las normas

laborales. Asimismo, se infringe el principio de igualdad, ya que dos trabajadores en el mismo régimen laboral recibirán diferentes niveles de protección ante despidos arbitrarios. También se vulnera el principio protector, al imponer condiciones que perjudican al trabajador y trasladar la responsabilidad por no convocar a concurso público a la parte más débil de la relación laboral. Esto atenta contra el derecho al trabajo, ya que convalida la contratación temporal fraudulenta y el despido sin causa justa, limitando el derecho de reposición para trabajadores públicos a una mera indemnización. La vulneración de estos principios y derechos afecta la dignidad del trabajador.

En relación con el principio de meritocracia, Vergara (2011) sostiene que este principio está estrechamente vinculado a los derechos fundamentales. Por lo tanto, el legislador y las autoridades deben diseñar sistemas de méritos que consideren estas particularidades, buscando un equilibrio entre derechos, eficiencia y eficacia. Sin embargo, en la práctica, el principio de meritocracia no siempre se cumple. A menudo, personas acceden a puestos de trabajo por favores políticos o relaciones personales, sin haber pasado por un concurso de méritos. Esta situación es injusta, ya que cada trabajador debe estar capacitado y preparado para asumir el cargo, de lo contrario, se priva a aquellos realmente cualificados de oportunidades. Es esencial que se realicen concursos de méritos para evaluar la capacidad de los postulantes.

El principio de equilibrio presupuestal, según Díaz (2022), se refiere a la planificación de la actividad financiera del Estado, que debe ser aprobada por ley y generalmente tiene un carácter anual. Este presupuesto busca anticipar los gastos necesarios para satisfacer las necesidades colectivas y los recursos que se estima recaudar. El Presupuesto Público es el principal instrumento de gestión del Estado para garantizar el bienestar de la ciudadanía, a través de una asignación eficiente de recursos. Sin embargo, en el Perú, existe un distanciamiento significativo entre la formulación de políticas y los resultados obtenidos, lo que afecta la calidad de la gestión pública.

Es lamentable que el Estado no contemple adecuadamente la contratación de personal en su presupuesto, lo que lleva a que las entidades contraten trabajadores bajo regímenes laborales inadecuados o simulen contratos. Esta situación obliga a los trabajadores a demandar por desnaturalización de sus contratos cuando no se ajustan a la realidad. El Precedente Huatuco no se ajusta a esta realidad, ya que establece requisitos que muchos trabajadores del sector público no pueden cumplir debido a la falta de contratación

adecuada. Esto resulta injusto para ellos, ya que limita su capacidad de solicitar reposición. Aunque se han identificado casos en los que el Precedente Huatuco no es aplicable, se evidencia su ineficacia en la vulneración de los principios de igualdad, primacía de la realidad y el derecho al trabajo.

García (2015) señala que el Tribunal Constitucional, al centrarse en la exigencia del concurso público, parece restringir el derecho a la protección contra el despido arbitrario en beneficio del principio de equilibrio presupuestal. Esto implica que se descarta la posibilidad de crear nuevas plazas y gestionar el presupuesto ante el Ministerio de Economía y Finanzas. En conclusión, en el Perú, la tensión entre los derechos fundamentales y el derecho presupuestario, en relación con el principio de equilibrio presupuestal, no ha encontrado una solución que optimice la satisfacción de las necesidades sociales.

4.2.3. El precedente Huatuco y apartamiento en los últimos diez años

Tras un exhaustivo análisis del precedente Huatuco, se ha determinado que, desde la sentencia emitida por el TC en 2015, que lo declara como precedente vinculante, diversas salas laborales han comenzado a apartarse de este. Este apartamiento se fundamenta en la vulneración de principios y derechos de los trabajadores, así como en su falta de adecuación a la realidad actual.

Es cierto que el precedente se estableció con el objetivo de evitar el incremento desmedido de personal en la planilla del Estado, derivado de numerosas demandas. Sin embargo, este enfoque ha resultado perjudicial. En la práctica, es complicado que el Estado o cualquier entidad privada contrate bajo los lineamientos establecidos por el precedente, que requieren concurso público, una vacante específica y una plaza presupuestada. Al aplicar el principio de primacía de la realidad, se observa que los concursos se llevan a cabo bajo modalidades distintas. Por ende, los trabajadores despedidos de manera injusta, arbitraria o injustificadamente no pueden solicitar su reposición laboral. Esta situación genera una controversia considerable, lo que sugiere que, después de casi una década, el precedente Huatuco se encuentra desfasado e ineficaz.

La sentencia (2017) recaída en el expediente N° 0083-2015-0-1618-JM-LA-01 establece que la pretensión principal del accionante se centra en la reposición, alegando un despido incausado. En este contexto, se citan los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, que abordan el derecho al trabajo y la protección contra el despido sin

causa justa. Este último aspecto resulta crucial para el caso en cuestión. El TC ha desarrollado doctrina jurisprudencial a partir de sentencias como la sentencia (2002) recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (caso Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú) y la sentencia (2003) recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC (caso Eusebio Llanos Huasco), ratificada en el precedente vinculante consignado en la sentencia (2005) recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC y el I Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de 2002. Esta jurisprudencia establece que la protección contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, es de carácter restitutivo, lo que implica la reposición de los trabajadores. Por lo tanto, para aplicar la reposición laboral, solo es necesario verificar si hubo un despido incausado, sin que sea relevante cómo se ingresó a laborar, ya sea a través de un concurso público o si existe una plaza presupuestada.

En la sentencia (2016) del expediente N° 06681-2013-PA/TC (caso Cruz Llanos), de fecha 23 de junio de 2016, un trabajador interpuso una demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Pátapo, solicitando la nulidad de su despido arbitrario y su reincorporación. El demandante argumentó que había firmado contratos civiles desde su ingreso, pero que estos se habían desnaturalizado, además de realizar su último mes de labores sin ningún contrato. El TC rechazó aplicar el precedente Huatuco al pedido de reposición, argumentando que el trabajador estaba sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Se precisó que el precedente Huatuco protege la carrera administrativa y no toda persona vinculada a la función pública necesariamente se encuentra en esta situación. El TC dejó claro que el precedente Huatuco solo es aplicable en dos casos: cuando se trata de la desnaturalización de un contrato que encubre una relación laboral permanente y cuando se solicita la reposición en una plaza vacante, presupuestada y parte de la carrera administrativa, que debe ser ocupada a través de un concurso público de méritos.

El análisis de estas sentencias revela un apartamiento del precedente Huatuco en los casos presentados. Además de los casos mencionados, existen otros donde también se observa este apartamiento. El Tribunal Constitucional ha adoptado una postura jurisdiccional perjudicial para los derechos de los trabajadores despedidos, así como para aquellos que puedan ser despedidos en el futuro, quienes ingresaron a laborar sin cumplir con los lineamientos del precedente. Esto vulnera sus derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, ya que se les prohíbe la reposición, incluso demostrando que han trabajado de manera continua. Por lo tanto, se puede afirmar que el precedente

Huatuco convalida un accionar abusivo y lesivo del Estado ⁵ en la contratación pública, perjudicando injustamente al trabajador y desconociendo las garantías mínimas establecidas en el artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Esta situación tiene graves consecuencias socioeconómicas para los despedidos, sus familias y dependientes, incluyendo la pérdida de ingresos y la disminución del nivel de vida, a pesar de ⁴ que esta jurisprudencia ha sido invocada y asumida por el Tribunal en numerosas sentencias.

Además, ¹ el derecho a la estabilidad laboral implica que un trabajador mantiene su puesto de forma indefinida y continua, siempre que no incurra en faltas que justifiquen su despido, las cuales deben estar previamente estipuladas en la ley. ¹⁶ sin embargo, el Precedente Huatuco estaría vulnerando ese derecho. Esto significa que, para la terminación de la relación laboral, debe existir una causa justa que la respalde.

En definitiva, el Tribunal Constitucional ⁶⁴ ha llevado a cabo una ponderación inadecuada de los intereses en conflicto respecto al precedente Huatuco. Se ha dado prioridad a un requisito de índole legal, como el ³ concurso público y la existencia de una plaza presupuestada y vacante, en detrimento de ¹ principios y derechos que tienen rango constitucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que el Precedente Huatuco trajo consigo efectos negativos desde que se estableció como precedente vinculante, dentro de estos efectos negativos se ha evidenciado su apartamiento desde el mismo año en que se publicó dicho precedente, ya que no cumple los parámetros establecidos en la normativa laboral peruana lo que conlleva al mismo Tribunal Constitucional y a diversas Salas Laborales a apartarse del mismo, y ordenar la reposición de los trabajadores, entonces si está ocurriendo eso al momento de la pronunciación y resolución, quiere decir que dicho Precedente Vinculante es ineficaz y debe ser dejado sin efecto para que no vulnere los principios que gozan los trabajadores.

SEGUNDA: En torno al precedente vinculante se están vulnerando los principios de igualdad, el principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú, por tanto, se concluye que no es idónea la aplicación del mismo para los casos que soliciten la reposición laboral porque atenta contra los principios laborales que ostentan todos los trabajadores, como el principio de igualdad, ya que como se ha señalado anteriormente, dicho Precedente solo es aplicable para los trabajadores que se encuentren laborando en el régimen público y específicamente para carreras administrativas, siendo ellos los perjudicados en caso exista un despido arbitrario en su contra porque no podrían solicitar su reposición, asimismo, vulnera el principio de primacía de la realidad, porque a pesar que se demuestre la desnaturalización del contrato y un despido arbitrario, si no se cumple con los presupuestos establecidos por el Precedente no podría pedir una reposición laboral, y el principio del derecho al trabajo, porque toda persona tiene a tener un trabajo digno y estable y a ser despedido por causa justa.

TERCERA: La aplicación del Precedente Huatuco fue negativa desde que este precedente fue declarado como vinculante, es por ello, que según el análisis realizado en diversos casos donde se debe aplicar el mismo, se tiene como resultado su apartamiento porque vulnera diversos principios a su vez se refleja la discriminación que existe hacia los trabajadores de nuestro país, por ende, es un precedente contrario sensu a la normatividad peruana, porque no beneficia al trabajador como tal, al contrario, lo perjudica. Por consiguiente, se evidencia la ineficacia que recae sobre el Precedente Huatuco, ya que contraviene lo dispuesto por nuestra normativa y sobre todo porque vulnera el principio de igualdad, siendo aplicable para un solo grupo de trabajadores que se encuentren laborando en el sector público y en carrera administrativa, entonces estas personas no gozan de la misma oportunidad que un trabajador que se encuentre laborando bajo otro régimen

laboral, siendo perjudicados incluso si se evidencia que fueron despedidos arbitrariamente porque no podrían solicitar su reposición, sin embargo, considero que gran parte de responsabilidad la tiene el Estado, porque es el Estado quien contrata pero no como indica el Precedente Huatuco, bajo ¹ concurso público, una plaza presupuesta y vacante de duración indeterminada, y ello debido al principio de equilibrio presupuestal, ya que el mismo Estado no estipula en su presupuesto la contratación de personal bajo esta modalidad, entonces el mismo Estado sería el principal responsable, por lo que no se estaría ajustando el Precedente Huatuco a la realidad

CUARTA: Se concluye que el Precedente Huatuco es ineficaz porque objetivamente vulnera los principios de los trabajadores que hayan sido despedidos arbitrariamente y soliciten su reposición laboral, debido a que ³⁴ dicho precedente exige cumplir los presupuestos que en la realidad no se cumplen para la contratación del personal tanto del sector público como privado, por tanto, se encontraría totalmente desfazado y no se sujeta a la realidad laboral peruana, y sobre todo estaría atentando contra ⁵ los principios de igualdad, de primacía de la realidad y el derecho al trabajo de todos aquellos trabajadores que soliciten una reposición laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda dejar sin efecto el Precedente Huatuco y declarar su ineficacia al vulnerar el principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú, por tanto, todos los expedientes en trámite que se encuentren en proceso y estén aplicando un criterio referente a este precedente, automáticamente dejar sin efecto su aplicación para el caso en concreto.

SEGUNDA: Se recomienda también una incorporación en la normativa laboral de nuestro país en el capítulo V, Derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil, artículo 35 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y a su vez también una modificatoria legislativa en la normativa capítulo V, De los Derechos del Trabajador, artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en la que se señale que los trabajadores deberán ostentar la reposición laboral si se demuestra con hechos fehacientes que son despedidos arbitrariamente y si existió desnaturalización de su contrato, sin importar bajo el régimen laboral en el que se encuentren y sin haber tenido la necesidad de ingresar por algún tipo de concurso público, para una vacante presupuestada o de duración indeterminada.

TERCERA: Se recomienda también, que el Estado debería de hacer una modificatoria en su presupuesto, para que dentro de ello asignen cierto porcentaje para la contratación de personal, para que así pasen por un proceso meritocrático, ya que ello ayudará a que se obtengan mejores resultados y mejor producción, en cara a que dichos trabajadores mediante este proceso demostrarán su capacidad y preparación que cumpla con el perfil del puesto solicitado.

CUARTA: Por otra parte, se recomienda capacitar a los trabajadores del Estado para que brinden un servicio eficiente y de calidad, de cara a que un concurso público no asegure que los trabajadores estén lo suficientemente capacitados para brindar un buen servicio, por ende, el Estado debería de realizar capacitaciones permanentes para todos aquellos trabajadores que se encuentren laborando en el Estado y más aún si la atención que brindan es directa al usuario.

REFERENCIAS

- Allocati. (1973). Derecho del trabajo, individual y colectivo. *Ediciones Depalma*, 17-18.
- Alonso. (1981). *Curso del derecho del trabajo*. Madrid: Ariel séptima edición.
- Atienza. (1997). *La dogmática jurídica como tecno-praxis*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Barrer. (2010). *El concepto de precedente y su significado en el derecho constitucional de los Estados Unidos*. Lima: Diplomado de actualización y perfeccionamiento academia de la magistratura.
- Bazante. (2015). *El precedente constitucional*. Quito: Corporación editora nacional.
- Bernal. (2006). *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*. Bogotá: Departamento de publicaciones de la Universidad Externado de Colombia.
- Besunsán. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. *Instituto Nacional de Estudios Laborales*, 21-60.
- Besunsán. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. *Instituto Internacional de Estudios Laborales*, 21-60.
- Blancas. (2002). Diálogo con la Jurisprudencia, en el derecho al trabajo y despido arbitrario en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Gaceta jurídica*, 30-31.
- Blancas. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista editores.
- Boza. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho al trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*.
- Cabanellas. (1968). *Compendio de derecho laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba Editores.
- Caceda. (2014). *La técnica del precedente vinculante en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*.
- Caldera. (1960). *Derecho del trabajo 2° edición*. Buenos Aires: El ateneo.
- Casación Laboral, 8347-2014 del Santa (Sala de derecho constitucional 15 de Diciembre de 2015).
- Casación Laboral , 12475-2014-Moquegua (Sala de Casación Laboral 17 de Diciembre de 2015).
- Castañeda. (2014). *La técnica del precedente vinculante en la jurisprudencia del tribunal constitucional*.

- Castillo. (2004). El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. *Asesoría Laboral*.
- Castillo. (2008). Configuración jurídica de los precedentes vinculantes en el ordenamiento constitucional peruano. *Repositorio institucional PIRHUA*, 8-10.
- Castillo. (2008). *La jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional*. Lima: ARA editores.
- Cayra. (2004). *El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú desde la visión de los derechos humanos*.
- Colque. (2015). ANALISIS DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE MERITOCRACIA EN EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL VINCULANTE HUATUCO. Arequipa, Arequipa.
- Colque. (2015). Analisis de la aplicación del principio de meritocracia en el acceso a la administración pública en el precedente constitucional vinculante Huatuco. Arequipa, Arequipa, Perú.
- Congreso de la República del Perú. (28 de Mayo de 2004). Código Procesal Constitucional. *Código Procesal Constitucional*. Lima: Gobierno del Perú. El Peruano/Biblioteca Nacional.
- Díaz. (2010). *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Ediciones Legales.
- Díaz. (2022). El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1305-1318.
- Donayre. (2007). Precedente constitucional vinculante a la peruana. Algunas observaciones a la regulación del precedente constitucional vinculan en el Código Procesal Constitucional. *Justicia constitucional: Revista de jurisprudencia y doctrina*, 101-120.
- Duque. (2020). MERITOCRACIA, libertad igualdad de oportunidades y competencia. *Dictamen Libre*.
- Eguiguren. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et veritas*, 63-72.
- Enciclopedia Concepto*. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz8UGLFySqw>
- Equipo Editorial, E. (07 de Marzo de 2017). *Derecho Laboral*. Obtenido de Derecho Laboral: <https://humanidades.com/derecho-laboral/#ixzz8UGLgFrlu>
- Eto. (2014). Necesaria reforma (overruling) al precedente vinculante del proceso de cumplimiento: una evaluación a siete años de su vigencia. *Pensamiento constitucional*, 300-330.

- Fernandez. (1996). *El principio de igualdad jurídica y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español*. Lima: Manuela Ramos.
- Fernandez. (2014). *El régimen jurídico de responsabilidad de los servidores públicos*. México: UNAM.
- Figueroa. (2010). Precedentes Vinculantes. *Reflexiones en la magistratura constitucional*.
- García. (2015). La "constitucionalización" del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. *Pensamiento Constitucional* N° 20,2015 /ISSN 1027-6769, 5-6.
- García. (2015). La constitucionalización del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. *Revista Pensamiento Constitucional*, 161-184.
- García. (2015). La constitucionalización del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. *Pensamiento Constitucional*, 164-165.
- Hakansson. (2009). Los principios de interpretación y precedentes vinculantes. *Revista de fundamentación jurídica*, 25.
- Hakansson. (2010). Los principios de interpretación y precedentes vinculantes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Una aproximación. *Dikaion*.
- Henckell. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. *Saber Servir*, 7.
- Herrera García, C. (2023). DELIMITACIÓN DE LA JUSTICIABILIDAD DEL ARTÍCULO 26 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CUANTO AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, 2023. *DELIMITACIÓN DE LA JUSTICIABILIDAD DEL ARTÍCULO 26 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CUANTO AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, 2023*. Arequipa, Arequipa, Perú.
- Horbath. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*.
- Huerta. (2003). El derecho a la igualdad. *Pensamiento constitucional año XI*, 309-311.
- Jiménez. (2009). El despido en el Perú. *Revista actualidad jurídica*.
- Landa. (2010). *Los precedentes constitucionales: El caso del Perú*. Lima: Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional.
- Landa. (2018). *Derecho Procesal Constitucional*. Fondo Editorial PUCP.
- Ley de competitividad y productividad laboral, Decreto supremo 003-97-TR (1997).
- Lora. (2012). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso a propósito de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Ius Et Veritas*.

- Lora. (2016). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso. *IUS ET VERITAS*, 252-253.
- Lora, & Ávalos. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte. *Ius la revista*, 157-160.
- Montalvo. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 235.
- Morera. (2013). Derechos laborales en el marco de la globalización económica. *Revista reflexiones*.
- Morocco. (2016). El overruling en los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional peruano y su incidencia en los derechos fundamentales. 82.
- Neves. (2004). Introducción al derecho laboral. *Fondo editorial*, 36.
- Neves. (2007). Introducción al derecho del trabajo. 5-8.
- Neves. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. *Fondo editorial de la PUCP*.
- Pla. (1978). *Los principios del derecho del tra*a. Buenos Aires: Desalma.
- Plá. (1987). *Extinción del contrato de trabajo en Uruguay*. Lima: AELE editorial.
- Ramírez. (1996). *La constitución comentada*. Lima: Editorial Gráfica Bernilla.
- Ramírez. (2016). La técnica del precedente constitucional vinculante y las formas de apartamiento. *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, 36-47.
- Ramírez. (2016). La técnica del precedente constitucional vinculante y las formas de apartamiento. *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, 43-44.
- Ramírez. (2016). La técnica del precedente constitucional vinculante y las formas de apartamiento. *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, 43-44.
- Ramírez. (2016). La técnica del precedente constitucional vinculante y las formas de apartamiento. *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, 43-44.
- Rodríguez, & Fernández. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- Sáenz. (2015). *El camino del precedente constitucional vinculante*. IPSO JURE.
- Sáenz. (2015). *El camino del precedente constitucional vinculante*. IPSO JURE.
- Sáenz. (2015). El camino del precedente constitucional vinculante, reflexiones a los diez años de vigencia del Código Procesal Constitucional. *IPSO JURE*, 23.
- Sáenz. (2015). El camino del precedente constitucional vinculante. Reflexiones a los diez años de vigencia del Código Procesal Constitucional. *IPSO JURE*, 23-31.
- Sánchez. (2013). *Derecho de la función pública*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Sentencia, 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002).

Sentencia, 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002).

Sentencia, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

Sentencia, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

Sentencia, 206-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Noviembre de 2005).

Sentencia, 206-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Noviembre de 2005).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 0206-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Noviembre de 2005).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 336-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).

Setentencia del Tribunal Constitucional, 0206-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Noviembre de 2005).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 00027-2006-PI-TC (Tribunal Constitucional 21 de Noviembre de 2007).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 0020-2012-PI/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2014).

Sentencia, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).

Sentencia, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).

Sentencia, 5057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).

Sentencia, 27013-2013-0-1801-JR-LA-03 (Cuarta sala laboral permanente de Lima (Tribunal Unipersonal) 17 de Julio de 2015).

Tribunal Constitucional, 024-2003-AI/TC (Tribunal Constitucional 10 de Octubre de 2005).

Tribunal Constitucional, 0024-2003-AI/ TC (Tribunal Constitucional 14 de Noviembre de 2005).

Tribunal Constitucional, 3361-2004-ATC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).

Tribunal Constitucional, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).

Sentencia, 06681-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 23 de Junio de 2016).

Sentencia, 06681-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 23 de Junio de 2016).

Segunda Sala de Derecho Constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 22802-2017 (Casación Laboral 31 de Mayo de 2017).

Sentencia, 0083-2015-0-1618-JM-LA-01 (Juzgado Mixto Permanente 17 de Agosto de 2017).

Sentencia, 00141-2014-0-1618-JM-LA-01 (Segunda Sala Especializada Laboral 16 de Agosto de 2017).

Sentencia, 0083-2015-0-1618-JM-LA-01 (Juzgado Mixto Permanente 17 de Agosto de 2017).

Toyama. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 120-154.

Toyama. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 120-154.

Trueba. (2009). *Nuevo derecho del trabajo segunda edición*. México: Editorial porrua S.A.

Tupayachi. (2014). *El precedente constitucional vinculante en el Perú*. Adrus.

Tupayachi. (2014). *El precedente constitucional vinculante en el Perú. Análisis y doctrina comparada*. Adrus D&L editores.

Vergara. (2011). *El principio de mérito y los derechos fundamentales*. Colombia.

Ineficacia del precedente huatuco en torno a la vulneración del principio de igualdad, principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo en el Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

33%

INDICE DE SIMILITUD

30%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

9%

2

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

3%

3

busquedas.elperuano.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú

Trabajo del estudiante

1%

9

www.tc.gob.pe

Fuente de Internet

1%

10

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

11

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

12	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
14	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
16	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
19	www.juanbosch.org Fuente de Internet	<1 %
20	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
24	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	legis.pe Fuente de Internet	<1 %

27	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	kupdf.net Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
32	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
34	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
37	Ramirez Figueroa, Jim Leofel. "Los hechos en el precedente : fundamentos para una reconstruccion racional del precedente constitucional en el Peru.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
38	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
39	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

40	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
41	archivos.juridicas.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
43	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
44	Omar Toledo Toribio. "Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo", Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 2018 Publicación	<1 %
45	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	xdocs.net Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	<1 %
49	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Pretell Garcia, Pilar Geraldine. "El acceso al agua y los derechos fundamentales de los pueblos amazonicos de Loreto.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %

51	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
52	static.legis.pe Fuente de Internet	<1 %
53	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
54	Torres Acuna, Cesar Augusto. "Derechos fundamentales de los trabajadores migratorios fronterizos de Tacna - Arica.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
55	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	Submitted to Universidad Catolica de Oriente Trabajo del estudiante	<1 %
57	modelosdelaoit-britneybernal.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006 Publicación	<1 %
60	José Balta Varillas. "Discriminación por maternidad en el trabajo y acoso sexual", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2007 Publicación	<1 %

61

Fuente de Internet

<1 %

62

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

63

Blanco Calderon, Natalyn Margaret. "Protocolo De Actuacion En Casos De Denuncia De Discriminacion Laboral Que Involucren Orientacion Sexual E Identidad De Genero - Sunafil", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1 %

64

livrosdeamor.com.br

Fuente de Internet

<1 %

65

María Florencia Suárez. "El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2022

Publicación

<1 %

66

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

<1 %

67

Delgado, Victor Ferro. "El Principio de Continuidad de Los Contratos y el Régimen de protección Frente a la desvinculación Laboral Individual y Colectiva", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1 %

68

Submitted to Institución Universitaria Digital de Antioquia

Trabajo del estudiante

<1 %

69

Morales Saravia, Francisco Humberto. "El precedente constitucional vinculante y su aplicacion por el Tribunal Constitucional del Peru: analisis jurisprudencial de la ultima decada 2005-2015", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

70

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

71

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

72

Amat, Federico Giovanni Leyva. "La Masificación de los Contratos Temporales de Trabajo en las Relaciones Laborales Privadas en el Perú: Cuando la Excepción se Vuelve la Regla", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2022

Publicación

<1 %

73

Buendia, Renan Pavel Flores. "Los Criterios de Diferenciacion Salarial en el Empleo Publico Peruano: El Caso de la Equiparacion Salarial en el Seguro Social de Salud-Essalud", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1 %

74

Huarcaya Lizano, Carlos Gustavo Martin. "Derecho de huelga, esquirolaje e inspeccion laboral.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

75

Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León

Trabajo del estudiante

<1 %

76	docentegrimaldochong1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
77	perso.unifr.ch Fuente de Internet	<1 %
78	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1 %
79	Christian Cáceres Sifuentes, Kimbherly Sosa Córdova. "Breves reflexiones sobre la convencionalidad y constitucionalidad de las medidas laborales previstas en el Decreto de Urgencia 016-2020", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2020 Publicación	<1 %
80	Concha Valencia, Carlos Ramiro. "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021 Publicación	<1 %
81	Quiroz, Cesar David Ojeda. "Indemnizaciones Adicionales Reclamadas a Causa De Un Despido Arbitrario. Fundamentos Acerca De Su Viabilidad En Nuestro Ordenamiento jurídico", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2022 Publicación	<1 %
82	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
83	Warthon Castaneda, Martha Veronica. "Implicancias de la capacitación antes de la prestación efectiva de labores sobre el periodo de prueba", Pontificia Universidad	<1 %

84	hj.tribunalconstitucional.es Fuente de Internet	<1 %
85	idpc.net Fuente de Internet	<1 %
86	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
87	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
88	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
89	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
90	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023 Publicación	<1 %
91	Enriquez, Juan Carlos Flores. "La Afectación de Los Derechos Fundamentales del Trabajador Durante el Periodo de Prueba", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023 Publicación	<1 %
92	Flores, John Freddy Gonzalez. "El Debido Proceso en el Procedimiento de Despido. Un Análisis Normativo y Jurisprudencial", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	<1 %

93 Malpartida Castillo, Victor. "Cosa juzgada constitucional vs cosa juzgada judicial.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 $<1\%$

Publicación

94 Mercado Gonzales, Carlo Magno. "El Sistema Uber y Su Impacto en las Relaciones Laborales.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 $<1\%$

Publicación

95 O. Bruna i Rabassa, B. Garzón Ruiz, C. Junqué i Plaja. "Alteraciones de la comunicación en pacientes afectados por traumatismo craneoencefálico1", Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología, 1999 $<1\%$

Publicación

96 actualidadlaboral.com $<1\%$

Fuente de Internet

97 repositorioacademico.upc.edu.pe $<1\%$

Fuente de Internet

98 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 25 (2009)", Brill, 2013 $<1\%$

Publicación

99 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 $<1\%$

Publicación

100 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 $<1\%$

Publicación

101	Acuna Gonzales, Jesus Duff. "Convencionalizacion de la Contratacion Administrativa de Servicios.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
102	Angeles Solano, Esther Blanca. "Igualdad salarial por sexo en la alta direccion: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016).", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
103	Placencia Rubinos, Liliana. "El habeas corpus contra actos de investigacion preliminar.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
104	Ramirez Parco, Gabriela Asuncion. "El ejercicio y limitacion de los derechos fundamentales de los reclusos : Analisis normativo y de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
105	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
106	www.fojas0.com Fuente de Internet	<1 %
107	Marcenaro Frers, Ricardo Arturo. "Los derechos laborales de rango constitucional.",	<1 %

108 Omar Toledo Toribio. "CRÍTICA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO (EXP. N° 013-2014-PI/TC) UN SISTEMA DE TERCERIZACIÓN LABORAL DISCRIMINATORIO NO PUEDE SER CONSTITUCIONAL", Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 2021

Publicación

109 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 12 (1996)", Brill, 1998

Publicación

110 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004

Publicación

111 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014

Publicación

112 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018

Publicación

113 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME I)", Brill, 2023

Publicación

114 amsdottorato.unibo.it

Fuente de Internet

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Activo		