



FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL PRECEDENTE HUATUCO Y EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA TUTELA RESTITUTORIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO EN LOS TRABAJADORES PERMANENTES RECONOCIDOS PREVIAMENTE CON SENTENCIA FIRME”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autoras:

Hellen, Jackeline Benavides Oviedo

Tays Jasmin Palacios Uriol

Asesor:

Mg. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

Trujillo - Perú

2021

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dra. Magaly Bobadilla Yzaguirre, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de **DERECHO**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Benavides Oviedo, Hellen Jackeline
- Palacios Uriol, Tays Jasmin.

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la Tutela Restitutoria del Despido Fraudulento en los Trabajadores permanentes reconocidos previamente con Sentencia Firme.” para aspirar al título profesional de: **ABOGADO** por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Asesor

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Benavides Oviedo, Hellen Jackeline y Palacios Uriol Tays Jasmin para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Abogado

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado con nosotras en todo momento, dándonos fortaleza, a nuestras madres, hermanas y abuelos, quienes han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro mayor apoyo en todo momento.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

AGRADECIMIENTO

A nuestras madres, hermanas y abuelos,
por su incondicional apoyo.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ÍNDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivos.....	12
1.5. Hipótesis	13
1.6. Justificación	13
1.7. Antecedentes.....	14
1.8. Marco Pertinente.....	15
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	63
2.1 Operación de Variables	70
2.2. Diseño de Investigación	72
2.3. Unidad de Estudio	73
2.4. Población	73
2.5. Muestra	74

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.6. Técnicas, Instrumentos y Procesamiento de Datos	76
2.7. Procedimiento de Información	76
2.8. Aspectos Éticos	79
CAPÍTULO III: RESULTADOS	83
3.1. Resultado N°1	85
3.2. Resultado N°2.....	88
3.3. Resultado N°3.....	91
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	131
4.1. Limitación de hallazgos.....	131
4.2. Discusión N°1	132
4.3. Discusión N°2.....	133
4.4. Discusión N°3.....	134
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	137
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	139

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ÍNDICE DE CUADROS

1. Cuadro N°1 Sistema Peruano de Fuentes del Derecho	23
2. Cuadro N° 2 Flujograma que explica la Obtención de Estudios	67
3. Cuadro N°3 Flujograma que describe la Selección de los Libros y Tesis.....	68
4. Cuadro N°4 Describe Proceso de Recopilación de Datos	69
5. Cuadro N°5 Describe la Tecina Instrumento y Justificación	79
6. Cuadro N°6 Describe el Total de la Muestra.....	84
7. Cuadro N°7 Describe el Porcentaje de los Artículos Científicos, Tesis y Libros	84
8. Cuadro N°8 Describe el Porcentaje de los Artículos Científicos, Tesis y Libros	86
9. Cuadro N°09 Resultados Obtenido del Ítem 1	117
10. Cuadro N°10 Resultados Obtenido del Ítem 2	118
11. Cuadro N°11 Resultados Obtenido del Ítem 3	119
12. Cuadro N°12 Resultados Obtenido del Ítem 4	120
13. Cuadro N°13 Resultados Obtenido del Ítem 5	121
14. Cuadro N°14 Resultados Obtenido del Ítem 6	122

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

RESUMEN

El presente trabajo aborda una revisión sistemática de las distintas investigaciones realizadas en el territorio nacional, sobre la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco (Concepto 1), la Tutela Restitutoria del Despido Fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de Sentencia Firme (Concepto 2), vulneración del Principio Laboral de Primacía de la Realidad (Concepto 3), encontrando justificación en la doctrina y jurisprudencia. Se utilizaron diversas fuentes de información, tales como: Redalyc, Scielo, Ebsco, Latinex, Multilegis, Doaj, revistas como Legis.pe, Dialnet y Google Académico, entre otras. Los criterios de elegibilidad empleados para realizar la búsqueda fueron *tiempo*, *país* y *especialidad*, como criterios de exclusión tenemos *tiempo*, y *materia* de la literatura, los cuales son explicados en la sección Metodología. El período de búsqueda se circunscribió en la promulgación del Precedente Vinculante Huatuco EXP No 5057-2013/AA.

La limitación principal fue la falta disponibilidad física de algunos artículos conocidos. Se concluye que existe necesidad de fomentar trabajos de investigación científicos que aporten al desarrollo de los conceptos investigados en el presente trabajo

Palabras clave: *La aplicación del Precedente Huatuco/ La Tutela Restitutoria del Despido Fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de Sentencia Firme / vulneración del Principio de Primacía de la Realidad.*

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Con fecha 16 de abril del 2015, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, interpuesto por la señora Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, la misma a la que el Tribunal Constitucional calificó como Precedente Vinculante. Dicha sentencia estableció una serie de criterios que los juzgadores, a partir de entonces; deberían observar a la hora de resolver una controversia, en la que trabajadores públicos sujetos a regímenes laborales privados que busquen conseguir la reposición en sus puestos de trabajo deberán cumplir con los siguientes criterios: a) existencia de plaza presupuestada, b) haber ingresado por concurso público, c) haber sido contratados por plazo indeterminado. Por lo tanto, aunque un trabajador sujeto al Régimen Laboral Privado y ligado a una Entidad Estatal certifique judicialmente la desnaturalización de su contrato y reclame su reposición por haberse violado su derecho fundamental de trabajo, no será repuesto a menos que acredite los requisitos antes mencionados. La aplicación de este Precedente Vinculante Huatuco incide en el Principio de Primacía de la Realidad, toda vez que, al existir un importante grupo de trabajadores del Régimen Privado que acceden a trabajos del Sector Público, mediante contratos modales que en la realidad se disfrazan de relaciones laborales de carácter permanente y sujetos a subordinación, se les estaría negando la posibilidad de conseguir Tutela estitutoria en virtud de aquella

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

interpretación formalista y gracias a la perspicacia de sus empleadores por contratarlos mediante contratos modales.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar en que forma la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el Precedente Vinculante Huatuco en la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento.
- Analizar el Principio de Primacía de la Realidad en la Constitución Política del Perú de 1993.
- Demostrar mediante aplicación de técnicas e instrumentos de recolección la vulneración del Principio de Primacía de la Realidad en el Precedente vinculante Huatuco sobre la materia de tutela restitutoria del despido

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente en sentencia.

1.4. Hipótesis

La aplicación del Precedente Vinculante Huatuco recaído en el expediente N°5057-2013-AA/TC, conocido como el “Caso Huatuco”, incide en el Principio de la Primacía de la Realidad sobre la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento para los trabajadores del Régimen Privado que laboran en el Sector Público, dado que exige los siguientes requisitos para la reposición laboral: a) plaza presupuestada, b) Contrato a plazo determinado y c) Por concurso público.

1.5. Justificación

El presente trabajo de investigación es de gran importancia en la sociedad peruana dado que la actividad económica está inmersa en un algún tipo de relación laboral, la cual debe ser merecedora de una protección; sin embargo, con la emisión y posteriormente la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco se presenta una situación que transgrede el ámbito de protección del trabajador que ha obtenido sentencia con calidad de cosa juzgada que establece su condición de trabajador permanente; cabe resaltar que la presente investigación reside desde el ámbito teórico, dado que no establece criterios interpretativos vinculantes al respecto, sirviendo de directriz para el establecimiento de los mismos, además de ello, se pretende con este estudio, sentar bases de información para operadores jurídicos; aportando ideas y conocimientos a otros trabajos académicos en la materia.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1.6. Antecedentes

Guarniz (2016) en el estudio titulado “La aplicación del Precedente Vinculante N°05057-2013- PA/TC y el Principio de Primacía de la Realidad”, publicado por la Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo; en la que se concluyó que el Principio de Primacía de la Realidad debe encontrarse en toda relación de trabajo, incluida la que puede existir entre una entidad pública y sus servidores.

En el estudio de Rivera (2017) titulado “La Vulneración de los Derechos Laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del Precedente Vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco”, publicado por la Universidad Ricardo Palma, en Lima, en la que se concluyó que el derecho es considerado un derecho humano y por tanto se encuentra amparado en instrumento de carácter nacional y supranacional, por lo tanto con la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco se estaría vulnerando los derechos laborales ya reconocidos por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores a estas. Debe prevalecerse la protección y respeto de los derechos laborales por formar parte de los Derechos Humanos.

En los estudios de Rusbel Daniel Chacolla Chacolla (2018), titulada “Las Repercusiones Jurídicas del Precedente Huatuco y la vulneración Constitucional del Derecho de Trabajo y del Principio de Primacía de la Realidad en las Instituciones del Sector Público en el Perú en el marco de la flexibilización laboral, distrito judicial de Tacna 2015 – 2016”, publicado por la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán Iballe” alma mater del magisterio nacional escuela de posgrado, en la que

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

concluyó que existe relación significativa entre el Principio de la Primacía de la Realidad y el mecanismo de reposición labora en el distrito judicial de Tacna 2015 - 2016, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2. MARCO TEÓRICO PERTINENTE

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION:

Los artículos 22 al 27 de la Constitución Política del Perú establecen la protección de los derechos laborales de los trabajadores y estos derechos han sido reconocidos en nuestra Constitución, además en las normas internacionales como el artículo 7.d del "Protocolo de San Salvador" al que se ha adherido el Perú también estipulan: (...) Si no hay despido adecuado, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización o reanudar el empleo o cualquier otra forma de derecho u otros intereses estipulados por la Legislación Nacional".

El artículo 25.1 (Protección Judicial) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) también reconoce: “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o cualquier otro recurso efectivo ante un juez o tribunal competente que la proteja de la siguiente violación de conducta: Violación de los derechos

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

fundamentales reconocidos por la Constitución, la Ley o esta Convención, incluso si tal conducta la lleva a cabo una persona que ejerce un cargo público ”.

En consecuencia, la Constitución Política del Perú regula en su artículo 26° los siguientes principios:

2.1.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN:

Según Jorge Toyama (2015) señala que el Principio de no discriminación o igualdad es una de las piezas esenciales de toda sociedad. En virtud a este Principio, las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas, raciales, religiosas, sexuales, etc.

Asimismo, Américo Plá citado por Zoila Álvarez M. (2017) refiere que el Principio de discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin razón válida ni legítima. Por ello, en el mismo sentido el Convenio 111 de la OIT, ratificado por el Perú indica que el termino discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por último, Rubio. M (2012), señala que un caso tradicional de desigualdad en materia de trabajo ha sido el del hombre y la mujer, pues normalmente a esta se le ha impuesto restricciones y se le ha dado beneficios menores que aquel. Dado ello, lo que se busca es establecer una equivalencia de oportunidades y derechos.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.1.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHO:

Américo Plá citado por Zoila Álvarez M. (2017). Señala que este Principio consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio. En las restantes ramas del Derecho uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o de un beneficio que posee. Mientras que en este campo ello no es posible: nadie se puede privar de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

Por ello, Marcial Rubio (2012), refiere que “los Derechos que la Constitución y la Ley otorgados a los trabajadores son irrenunciables. Dando a entender que si un empleador hace que un trabajador firme su renuncia. Luego el trabajador puede reclamarlo y le será otorgado, precisamente por su irrenunciabilidad”.

En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional mediante la STC Expediente N° 2906- 2002- AA, de fecha 20-01-2004 señala que la Constitución protege, pues al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y, sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia se perjudiquen.

2.1.3. PRINCIPIO DE INTERPRETACION FAVORABLE AL TRABAJADOR EN CASO DE DUDA INSALVABLE SOBRE EL SENTIDO DE UNA NORMA:

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Marcial Rubio (2012), refiere que el derecho laboral ha sido elaborado en beneficio de los trabajadores, que son reconocidos como la parte más débil frente a los empleadores. Por lo tanto, se les otorga el beneficio cuando exista duda en la interpretación de una norma jurídica.

Además, Olea citado por Zoila Álvarez M. (2017) señala que “La norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de seguridad social en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario”.

Por lo tanto, se puede entender que cuando un operador jurídico ha echado mano de todos los mecanismos interpretativos y todavía existe alguna duda sobre el sentido de la norma a aplicar, deberá elegirse la norma que más favorezca al trabajador.

2.1.4 PRINCIPIO DE LA COSA JUZGADA EN LA CONSTITUCIÓN:

En la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N°03303-2006-PA/TC- Lima seña que:

El derecho a la tutela procesal efectiva protege y garantiza la eficacia de la Cosa Juzgada. Desde el aspecto positivo impiden que los jueces en un proceso seguido a las mismas partes puedan desconocer o contradecir las situaciones jurídicas declaradas o reconocidas en una resolución que haya adquirido firmeza, y desde su aspecto negativo, excluyendo la posibilidad de nuevos pronunciamientos judiciales con idéntico objeto procesal al ya establecido en resolución firme.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

En buena cuenta, la Cosa Juzgada como derecho fundamental garantiza la intangibilidad de las resoluciones judiciales firmes, es decir, impide que puedan ser alteradas, modificadas, dejadas sin efectos o retardadas en su ejecución. Por ello, la eficacia de la Cosa Juzgada de las resoluciones judiciales obliga a los propios Órganos Jurisdiccionales a que respeten y queden vinculadas por sus propias y ajenas declaraciones judiciales firmes.

Martin Hurtado R. (2014). Señala que “La Cosa Juzgada Constitucional nace como producto del trabajo de control que realiza el Tribunal Constitucional respecto de la Cosa Juzgada generada por una sentencia dictada por la justicia ordinaria o que nace de la misma Justicia Constitucional”. De la misma manera, Hugo Carrasco S. (2006). “Nos manifiesta que el término de la Cosa Juzgada debe entenderse como la autoridad y fuerza que la Ley otorga a una sentencia definitiva, de modo que lo resuelto en ella no sea objeto de discusión de nueva cuenta.”

Así también, la definición de la Cosa Juzgada según Calaza (2001) citado por Chacón (2015), señala que “La Cosa Juzgada es la imposibilidad de alterar por medio de un recurso judicial, o en caso, de una nueva demanda el contenido de una resolución material o procesal, en el curso de un único proceso, así como sustantiva o de fondo, en el marco de procesos firmes e irrevocables” (pág. 172). Del mismo modo Chacón concluye que la Cosa Juzgada responde a la potestad que ostenta una determinada jurisdicción para decretar el derecho vigente con un resultado definitorio o en estado de firmeza, que no admite ningún otro remedio judicial para alterar el curso de la pretensión otorgada en sentencia.

Por otro lado, Couture (1979), citado por Carrillo y Gianotti (2013), indica que la Cosa Juzgada “Es la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla.”

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Asimismo, Samuel Abad (1984) citado por Carrillo Gianotti (2013), define a la Cosa Juzgada como el perseguido por las partes por obtener una declaración del juez que decide definitivamente la cuestión litigiosa de tal forma que no pueda ser nuevamente discutida en el mismo proceso, ni en ningún otro futuro. Por ello, en las definiciones expuestas se aprecia que la Cosa Juzgada viene a ser la calidad que adquieren las sentencias y las resoluciones definitivas de los jueces, cuando se han agotado todos los recursos destinados a impugnar, y se tornan irrevocables. Fundamentándose en la necesidad de certeza y seguridad jurídica sin crear una incertidumbre jurídica en las relaciones humanas.

Finalmente, la cosa juzgada está regulada en el Artículo 139° inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 donde se establece como Derecho Constitucional y en el Artículo 123° del Código Procesal Civil.

CAPÍTULO II: PRECEDENTE VINCULANTE

2.2 FUENTES DEL DERECHO EN GENERAL

Neves (2012), menciona: “Las fuentes del derecho han sido enfocadas por la doctrina española, aludiendo a los órganos previstos de potestades normativas (fuentes de sentido propio), como a las normas emanadas de dichos órganos (fuente en sentido traslativo)”. En este sentido serán órganos dotados de atribuciones normativas y tales potestades consisten en la posibilidad de crear, modificar y extinguir actos o hechos normativos, cabe resaltar que en esta doctrina también distingue entre normas comunes y las especiales, refiriéndose a la primera como las formas existentes en todos los sectores del ordenamiento (Ley o Reglamento) y la segunda son las formas jurídicas propias del derecho de trabajo, entre las que es paradigmático el convenio colectivo.

La expresión “Fuente del Derecho”, en la doctrina italiana tiene una doble acepción, por un lado, como fuente de producción y por otro como fuente de conocimiento, es decir, cuando

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

es llamado fuente de producción se refiere a un acto o un hecho, entendiendo como acto a las manifestaciones de voluntad de ciertas entidades y como hecho a situaciones objetivas como por ejemplo a una práctica reiterada que suscita convicción de obligatoriedad.

Según Neves (2012), menciona: “Todas las normas integran un único sistema de fuentes del derecho, que se organiza jerárquicamente en distintos niveles. La doctrina italiana distingue cuatro de ellos, que son de mayor a menor rango siendo el Constitucionalismo, el primero (el de la Ley y sus equivalentes), el secundario (el del reglamento y sus equivalentes) y el terciario (el de las normas emanadas de la autonomía privada). Se admite la existencia de subniveles al interior de un mismo nivel, habiendo preeminencias relativas entre las normas que lo integran”. A continuación, tomando en cuenta lo expuesto se presentará un cuadro de Sistema Peruano de Fuentes del Derecho según Neves (2012):

NIVELS	NORMAS
Constitucional	*Constitución *Tratado de derechos humanos.
Nivel Primario	*Tratado. *Ley. *Decreto Legislativo. *Decreto de Urgencia. *Ordenanza Municipal. *Ley Regional.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	*Sentencia anulatoria del Tribunal Constitucional.
Nivel Secundario	*Reglamento. *Decreto Legislativo *Decreto Regional. *Edicto Municipal. *Sentencia anulatoria del Poder Judicial
Nivel Terciario	*Convenio colectivo *Reglamento interno de trabajo. *Costumbre.

Cuadro N°1 Sistema Peruano de Fuentes del Derecho. Javier Neves Mujica (2012)

2.3. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

El sistema de fuentes está regulado por la Constitución Política del Perú, en los que consagra diversos tipos normativos, principalmente las normas con rango de Ley y aquellas de un rango reglamentario, además se encuentra la clasificación según Julio Haro (2013), las cuales las califica en generales y específicas.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.1.3 FUENTES GENERALES

Estas fuentes comprenden las normas jurídicas, teniendo como base primordial la Constitución de las que emanan las demás normas, dentro de este tipo de fuentes se encuentran también la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios del Derecho laboral.

2.1.3.1 COSTUMBRE

Se entiende por costumbre aquellas prácticas habituales que en razón de lo reiterativo se vuelven normas de obligatorio cumplimiento en determinada sociedad, en el ámbito del derecho laboral la costumbre se ve reflejada en la reiteración del otorgamiento de beneficios a los trabajadores, los cuales dado su naturaleza se vuelven obligatorios.

2.1.3.2 DOCTRINA

Son los estudios de carácter científico que los juristas realizaban acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

2.1.3.3 JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia garantiza la uniformidad de criterios en casos similares y fomenta la predictibilidad. Torres (2009) menciona, «Que cuando se interpreta jurisprudencialmente una norma, esa interpretación se convierte en un precedente jurisprudencial de modo que en el futuro todos los casos semejantes al ya resuelto tendrán la misma solución jurídica para el desenvolvimiento de sus actividades.»

El Código Procesal Civil (1993) en su artículo 400 indica: Las Salas Supremas Civiles puede convocar al pleno de los Magistrados Supremos Civiles a efectos de

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

emitir sentencia que constituya o varié un Precedente Judicial. La decisión que se forma en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye Precedente Judicial y vincula a los Órganos Jurisdiccionales de la República, hasta que se modifique por otro Precedente. Mencionado todo ello podemos definir a la jurisprudencia como el conjunto de fallos judiciales y sentencias que forman una de las fuentes del derecho y a su vez un Precedente para la solución de casos a futuro.

2.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJADOR

El Derecho del Trabajador tiene por objeto proteger la labor remunerada y se puede definir como líneas directrices que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas.

Haro (2013) define a los Principios del Derecho del Trabajo como los “Lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral” (p.12), en ese mismo sentido nuestra Constitución Política (1993), en su artículo 26º menciona “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1.- Igualdad de oportunidades sin discriminación, 2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución por la Ley, 3.- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”, esta regulación menciona que se respetan tres Principios referidos a la igualdad y no discriminación, irrenunciabilidad de derechos e interpretación favorable al trabajador ; doctrinariamente se ha establecido y desarrollado otros principios además de los ya prescritos, todo ello para la protección de la labor remunerada.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.1.4. Principio de la Primacía de la Realidad

En este Principio debe primar la realidad de los hechos sobre cualquier documento, siempre que sea en beneficio del trabajador, este criterio se fundamenta en la inferioridad del trabajador y su principal manifestación se da cuando se trata de disimular a un trabajador subordinado bajo la apariencia de un trabajador independiente. Este Principio tiene como finalidad combatir el fraude a la ley que afecta a los trabajadores, por ello este principio limita con la buena fe contractual, por ende, si se ha celebrado un contrato de fachada con fines ilícitos, el trabajador va a presentar dificultad para invocar dicho contrato, en conclusión, este principio es aquel por el cual en caso de diferencias entre la realidad y lo plasmado en los documentos, se debe dar prevalencia a lo sucedido en la práctica.

Aunque nuestra Constitución Política del Perú no recoja expresamente este Principio el Tribunal Constitucional si se ha pronunciado en diferentes sentencias como la STC N°1944-2012-AA/TC, que señala en su fundamento 3 el Principio de Primacía de la Realidad *“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos , debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer”*. En el mismo sentido se pronunció la STC N°833-2004-AA/TC en el cual indica su fundamento 5 *“en virtud del Principio de Primacía de la Realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia*

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos...”

2.1.5. Principio Protector

Este Principio también es conocido como el Principio Tuitivo, proteccionista o a favor, dado que otorga una tutela especial al trabajador como parte débil de la relación laboral además alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un tratamiento desigual, debido a la jerarquía de los sujetos de relación de trabajo.

Es importante precisar que este Principio es desarrollado en 3 sub principios que son: el Principio del In Dubio Pro Operario, la norma más beneficiosa o favorable al trabajador y la condición más beneficiosa al trabajador.

a) El Principio In dubio pro operario

Establece que cuando haya duda insalvable o conflicto de leyes debe preferirse aquella que favorezca o beneficie al trabajador, este criterio responde al sentido en sí mismo del derecho laboral. Villasante (2009) menciona “En virtud del Principio de In Dubio Pro Operario, si de una norma se desprenden varios sentidos distintos, el intérprete debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador, según la Constitución y la Ley, este Principio solo puede ser aplicado por el Juez del caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables al caso en concreto”, en síntesis este Principio protege al trabajador en situaciones donde una norma

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

presente más sentidos de interpretación y al elegir la aplicación de la normatividad se acogerá la que más beneficie al trabajador, pero es pertinente mencionar que no es cualquier duda, sino solamente aquellas que no puedan ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica.

b) La Norma más beneficiosa o más favorable al trabajador

Es aquella que surge cuando existen varias normas aplicables para un determinado caso, en ellos las autoridades judiciales tienen la obligación de aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

c) La condición más beneficiosa para el trabajador:

Haro (2005) define: “Este principio permite cautelar las condiciones laborales más beneficiosas de los trabajadores, ante la aplicación de nuevas normas jurídicas que pretendan disminuir los beneficios laborales vigentes. Asimismo, cuando las autoridades tengan que decidir sobre las condiciones laborales, tendrán que optar por las que consideren mejor para los trabajadores.”

2.1.5. Principio de Igualdad

Este principio es recogido por la Constitución de 1993, se encuentra regulado en los siguientes artículos:

a. El artículo 2 de la Constitución que establece: “Toda persona tiene derecho (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.” A esto denominamos discriminación por acción directa por cuanto los supuestos están previstos directamente en la Constitución.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

b. El Artículo 26, inciso 1 de la Constitución establece que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.” En este supuesto se incluye a la acción indirecta de discriminación, por cuanto se deja abierta la posibilidad de actos que aparenten ser constitucionales pero que en sus efectos son discriminatorios.

Este Principio se define como el acopio de la justicia distributiva, ello quiere decir, obtener la igualdad en hechos o situaciones donde se presente una jerarquía de poderes, por ejemplo, en una relación laboral (trabajador y empleador), ellos al acudir a un Órgano Jurisdiccional presentan una desigualdad de partes y es ahí donde el Principio mencionado entra a tallar para equiparar condiciones. Por ello, Haro (2005) menciona, “se violará el Principio de Igualdad cuando existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio de oportunidades sin discriminación si se otorga en mérito a características particulares del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad u otras”.

En consecuencia, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación dada que se entiende que la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carece de una justificación razonable u objetiva y la discriminación en materia laboral radica cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano o cuando se realiza la vulneración de cláusulas de no discriminación previstas en la Constitución Política del Perú.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.1.6. Principio de Buena Fe

Haro (2015) define: “Este Principio consiste en que tanto los trabajadores como los empleadores o sus representantes, deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños materiales o morales”. Dicho esto, podemos definir al Principio de Buena Fe como Principio básico regulado en el Ordenamiento Jurídico.

El Código Procesal Civil en su artículo 7 establece, “*Los derechos deberían ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe*”, dicho esto se puede mencionar que la buena fe es un estándar jurídico y para el derecho laboral tiene un significado especial debido a que no solo coexisten obligaciones del tipo patrimonial sino también personal como consecuencia del contrato del trabajo. Por ello se puede equiparar a la buena fe con los conceptos de honestidad, confianza, lealtad, honradez, etc.

En consecuencia, la buena fe con lleva a obrar con lealtad, con transparencia, con fidelidad, mediante actos dignos para el ejercicio lícito de dicha conducta, y en el ámbito de contratación laboral ayuda a establecer los derechos y obligaciones de las partes que no suelen encontrarse de manera expresa en el contrato, pero de manera implícita en él.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2.1.7. Principio de Concentración y Celeridad Procesal

La concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso, que consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia, Villasante (2009).

Este principio tiende a que el proceso se desarrolle en un menor tiempo y está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que se realizan en juicio.

La celeridad es uno de los Principios básico del Derecho Procesal del Trabajo, dado que tiene por objetivo principal buscar la rapidez del proceso a través de la simplificación de los trámites, en efecto el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636, reconoce el Principio de Celeridad.

Gamarra (2010) menciona “La celeridad se vincula directamente con la publicidad del Proceso Laboral, pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces, también es una garantía para el trabajador, puesto que impide la demora y arbitrariedad de la justicia. La restricción a este Principio operacional tan importante solo sería Constitucionalmente aceptable si se funda en motivos o razones específicas que lo justifiquen”.

2.1.8. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

La Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos Constitucionales, es decir, no puede disminuir ni desconocer la dignidad del trabajador. Este Principio de Irrenunciabilidad de los derechos

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

laborales proviene de las normas taxativas que son de orden público para la parte más débil de la relación laboral, Según Villasante (2009) “La irrenunciabilidad de derechos laborales está referida básicamente a la imposibilidad jurídica de que un agente se prive voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio; o sea, se trata de un Principio que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originado en normas imperativas y sanciona con invalidez la transgresión de esta regla.”

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de su derecho, pero debe tenerse en cuenta un derecho de naturaleza laboral puede prevenir de una norma dispositiva o taxativa, en ese criterio se puede mencionar que la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda como lo menciona el Exp N° 0008-2005-AL. Data 40 000.G.J.

“La irrenunciabilidad de derechos laborales está referida básicamente a la imposibilidad jurídica de que un agente se prive voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio; o sea, se trata de un Principio que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con invalidez la transgresión se esta regla. En este contexto, el Principio de Irrenunciabilidad se aplica cuando exista una renuncia, es decir, cuando el titular de un derecho reconocido por una norma imperativa lo abandona voluntariamente, por ejemplo, la renuncia por parte del trabajador del derecho a recibir la asignación familiar por acuerdo del empleador. Este tipo de actos

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

son sancionados con invalidez del acto de disposición, pues podría afectar incluso derechos de terceros, como ocurre con el caso referido, pues la asignación familiar forma parte de la remuneración del trabajador la cual debe cubrir las necesidades tanto del trabajador como de aquellos de los que de él dependen. Desde esta perspectiva, tenemos que resultarán derechos irrenunciables aquellos provenientes de disposiciones que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada, es decir, cuando se traten de derechos originados en normas imperativas”.

FUENTES ESPECÍFICAS

Se considera Fuentes específicas del derecho laboral aquellas que no constituyen una norma jurídica, es decir, las que se encuentran en el ámbito de la autonomía de la voluntad y en ellas se encuentran: El Contrato de Trabajo, El Reglamento Interno de Trabajo y el Convenio Colectivo.

El Contrato de Trabajo se puede definir como las prestaciones a cumplir entre un trabajador y un empleador, ello se puede celebrar de manera expresa o tácita, sin olvidar que se encuentran unidos por el cumplimiento de derechos y obligaciones.

El Reglamento Interno de Trabajo, es aquel que contiene los lineamientos establecidos por la empresa y deben ser cumplidos por los trabajadores sujetos a la prestación de servicios. Es preciso mencionar que el reglamento requiere de validez y autorización de la autoridad de trabajo.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Por último, tenemos el Convenio Colectivo de Trabajo el cual NEVES (2012) define: “El convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo realizado entre las organizaciones sindicales con los empleadores el cual puede contener derechos o mejoras en las condiciones del trabajo”.

CAPÍTULO III: PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO

2.5. ANTECEDENTES

Con fecha 6 de diciembre de 2011, Rosalía Beatriz Huatuco interpuso demanda de Amparo contra el Poder Judicial a fin de que se deje sin efecto su despido incausado; y que, en consecuencia, se disponga su reincorporación laboral en el puesto que venía desempeñado como secretaria judicial.

2.6.FUNDAMENTOS

Manifiesta que prestó servicios desde el 01 de julio de 2010 hasta el 15 de noviembre 2011, bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, que, sin embargo, al haber realizado labores de naturaleza permanente, sus contratos modales se han desnaturalizado y, por ende, debe ser considerados como uno de plazo indeterminado, en virtud a lo cual únicamente podía ser despedida por causa justa prevista en la Ley.

Dado ello, la parte demandante alega la vulneración de su derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

En consecuencia, el procurador público a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial contesta la demanda.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Fundamentos:

El proceso de amparo no es la vía idónea para dilucidar la pretensión planteada por su naturaleza restitutiva y no declarativa de derecho.

La demandante no ingreso a laborar mediante concurso público de méritos sino a plazo fijo, concluyendo su vínculo el día de la publicación de los resultados del proceso de selección de la plaza 019503 del cargo de secretaria judicial, conforme a lo descrito y precisado en la cláusula primera de su contrato.

Asimismo, de acuerdo a la Ley del Presupuesto Anual para el Sector Público en materia de contratación de personal, el ingreso de éste se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujetos a los documentos de gestión respectivo.

El presidente de la Corte Suprema de Justicia de Junín deduce la excepción de incompetencia por razón de territorio.

Fundamentos:

La demandante solicita un nombramiento en el Poder Judicial el cual no puede ser atendido porque el ingreso a una relación laboral permanente se da vía concurso público de méritos en virtud a la Ley N°28175.

No se desnaturaliza el vínculo laboral cuando los contratos laborales indican la causa objetiva de la contratación, y que en el caso de la accionante el término del contrato de la demandante era el 16 de noviembre de 2011, obedeció a la extinción de la causa objetiva de la contratación.

Sentencia en Primera instancia:

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El quinto Juzgado Especializado en lo Civil de Huancayo, con fecha 28 de mayo de 2012, declaró infundada la excepción de incompetencia deducida por el presidente de Poder Judicial.

El mismo Juzgado, con fecha 14 de setiembre de 2012, declaro fundada la demanda.

Fundamento:

En los medios probatorios adjuntados al proceso se ha acreditado la desnaturalización de los contratos modales, no solo porque la actora desempeño labores en otros juzgados, sino también porque el cargo de secretaria judicial que ocupaba era de naturaleza permanente y no temporal.

Sentencia en Segunda instancia:

La sala Superior revisora revocó la apelada y, reformándola, declaro infundada la demanda.

Fundamentos:

No existe fraude o simulación de las normas de contratación, la demandante inició y finalizó labores en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Huancayo.

2.7. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional resolvió declarar infundada la demanda por los siguientes fundamentos:

- En los contratos se ha justificado la causa objetiva determinante de la contratación modal, acreditando que la actora realizó las mismas funciones para

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

las que fue contratada y que no continuó trabajando luego del vencimiento del último contrato; no existiendo desnaturalización de sus contratos modales.

- Conforme *al artículo 16, inciso c) del TUO del Decreto Legislativo 728, son causas de extinción de la relación laboral: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad*. En este caso se puede afirmar que la conclusión del vínculo laboral se dio debido al vencimiento del plazo en los contratos celebrados bajo modalidad, obedeciendo al libre albedrío de ambas partes, no existiendo despido sin causa.

2.8. VOTOS DE LOS MAGISTRADOS

La Sentencia del Precedente Vinculante se encuentra firmada por 5 magistrados (Urviola Hani, Miranda Canales, Ramos Núñez, Ledesma Narváez y Espinosa Saldaña Barrera) de los cuales solo 2 magistrados (Urviola Hani y Ramos Núñez) fundamentaron sus votos a favor, y 2 magistrados dieron votos singulares (Sardón Taboada y Blume Fortini), los que también fundamentaron sus votos.

- **Urviola Hani:**

(...) He llegado al convencimiento de que el criterio en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en lo que respecta a la reposición laboral en la administración Pública debe ser modificado debido a que:

a) *Paulatinamente se viene instaurando un nuevo régimen laboral único (Ley N°30057, Ley del Servicio Civil) basado en la meritocracia,*

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

optimizando, de este modo, los escasos recursos con los que cuenta el Estado para satisfacer necesidades colectivas.

b) Ahora bien, dado que el Estado actual de la jurisprudencia se opone a lo dispuesto en dicha Ley, (...) la cual cierra el ingreso de personal bajo el ámbito de aplicación del D.L. N° 728, se hace imprescindible un viraje en la misma.

De otro lado, tampoco **puede soslayarse que los derechos fundamentales no son ilimitados; es decir, pueden ser restringidos razonablemente en función de otros bienes constitucionales**, como lo es una reforma integral en el régimen laboral de trabajadores estatales” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2015) (sic).

El Magistrado Urviola Hani, muestra su total conformidad con el contenido de la sentencia, considera prudente su carácter vinculante y su aplicación inmediata a los demás casos de igual naturaleza.

- **Ramos Núñez**

Me hallo de acuerdo con el modo en el que se ha resuelto el caso, que concilia la necesidad de modernización del Estado con la conveniencia de fijar y consolidar una carrera que repose en el mérito. No obstante, en relación al Precedente, manifiesto mi disconformidad con su aplicación inmediata.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Tampoco puedo dejar de advertir que, tal y como se encuentra formulado, el Precedente generará un alto nivel de inseguridad jurídica para el justiciable (...)

Soy, pues, un convencido (...), que ello de ninguna manera puede otorgarnos una carta libre para modificar, ipso facto, las reglas establecidas al momento en que el accionante acudió a la justicia constitucional (...)” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2015) (sic).

Como se observa, el fundamento del Magistrado Ramos Núñez, si bien su votación es a favor del Precedente Vinculante, por estar de acuerdo con la reforma que se realiza a la jurisprudencia y el nuevo lineamiento que se impone; discrepa con la vigencia del mismo reconociendo que se produce inseguridad jurídica para el justiciable que se encuentran en procesos judiciales contra las entidades públicas, que tenga como pretensión la reposición.

- **Sardón de Tobada**

El derecho al trabajo está consagrado por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993 (...). Indudablemente, el trabajo es un derecho fundamental, pero ello no implica que incluya el derecho a la reposición” (sic).

Para el Magistrado Sardón, la reposición no es una opción para resarcir el despido arbitrario, pues, para ello basta con el pago de una indemnización;

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

porque debe respaldarse la libertad de contratación que se contempla en la Constitución.

- **Blume Fortini**

“Por las razones precedentemente expuestas y explicadas, definitivamente voto en contra de la aprobación del Precedente Huatuco, toda vez que estimo que la posición asumida utiliza erradamente la figura del Precedente Constitucional Vinculante, dado que adopta una posición jurisprudencial notoriamente lesiva a los derechos de los trabajadores o servidores públicos despedidos, o que se despidan en el futuro, que no ingresaron por concurso público con plaza vacante y presupuestada, lesionando sus derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, consagrados en los artículos 22 y 27 de la Constitución y en las normas laborales reglamentarias y complementarias, eliminando y prescribiendo su reposición o reincorporación, contrariando la línea jurisprudencial uniforme sentada desde la creación del Tribunal Constitucional, y extiende sus efectos inmediatos en el tiempo a todos los procesos de amparo ya iniciados, en trámite o por iniciarse, con una evidente aplicación retroactiva de un Precedente Constitucional Vinculante a todas luces restrictivo. Ello, en mi concepto, lejos de ser coherente, compatible y armónico con la Constitución, se distancia peligrosamente de ella y de los derechos que por deber y convicción el Tribunal Constitucional está obligado a respetar, proteger y garantizar”.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Las razones de sus discrepancias mencionadas en sus votos radican en:

- La Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, anterior a la difusión del Precedente Vinculante, ha sido similar en cuanto a la reposición de los trabajadores del Sector Público que aceptaron ingresar de las formalidades de un concurso público, en donde la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad argumenta su labor permanente, siendo que, al excluir el derecho a la reposición en dichos casos, se afecta el derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
- La sentencia mantiene un sentido reglamentista dado a que enfatiza la sanción de los funcionarios encargados de la contratación pública, sin tener en cuenta que la contratación pública nacional es realiza en su mayoría sin concurso, por ello las renovaciones de los contratos significan una evaluación de los funcionarios y servidores pues de lo contrario permanecerían en su trabajo.
- A demás la sentencia desnaturaliza la figura del Precedente Vinculante cuando señala que es contraria a su jurisprudencia uniforme en cuanto al tema, por ello afecta derechos constitucionales protegidos.
- Es preciso mencionar que convalida un accionar abusivo, irresponsable e incluso lesivo del Estado de contratación pública laboral perjudicando al trabajador, no obstante, la jurisprudencia es contraria a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Baena Ricardo y otros vs. Panamá sobre despidos efectuados sin respetar garantías mínimas.

Blume indica que para que se dicte un Precedente Vinculante deben existir premisas las cuales sean consecuencia de una praxis jurisdiccional, es decir, que se haya mantenido una jurisprudencia uniforme en cuanto a ello; y que tenga como finalidad ampliar y mejorar la cobertura de los derechos fundamentales y de su pleno ejercicio; premisas que no se ha dado en la sentencia Huatuco pues ha contrariado la línea jurisprudencial, protegiendo los intereses económicos del Estado.

CAPÍTULO IV: REGIMENES LABORALES

2.9. RÉGIMEN PÚBLICO

a) El Principio del Mérito.

El numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Marco del Empleo Público, Ley N° 281715 recoge el Principio de Mérito y capacidad de la siguiente forma: “El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público, se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio”.

Además, el artículo 5 de la misma Ley nos dice que “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Por lo tanto, podemos expresar que el Principio del Mérito está referido a las capacidades que deberá tener el postulante para poder estar apto para desempeñar un puesto de carácter público, el cual deberá ser avalado por la administración pública.

b) Decreto Legislativo N° 276

- La Carrera Administrativa:

Como lo expresa la presente Ley en su artículo 1, la Carrera Administrativa es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que le corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente a la Administración Pública.

Además, tiene por objeto permitir la contratación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

- Principios de la Ley:

La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades
2. Estabilidad
3. Garantía del nivel adquirido
4. Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único y homologado.

- Ingreso:

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El ingreso para ocupar el cargo de servidor de carrera o servidor contratado está recogido por el artículo 12 y manifiesta “El procedimiento es el concurso público de méritos”. Una vez ganado el concurso, se expide una resolución de Nombramiento o en todo caso se suscribe el contrato para luego finalmente entrar a trabajar.

Para poder acceder a la carrera administrativa deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano peruano en ejercicio.
2. Acreditar buena conducta y salud comprobada.
3. Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
4. Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
5. Los demás que señale la ley.

c) **Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 28175**

- **Ámbito de aplicación:**

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la Administración Pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.

- **Principios contenidos en la presente Ley:**

1. Principio de Legalidad
2. Principio de Modernidad
3. Principio de Imparcialidad

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

4. Principio de Transparencia y de Rendición de Cuentas
5. Principio de Eficiencia
6. Principio de Probidad y Ética pública
7. Principio de Mérito y Capacidad
8. Principios de Derecho Laboral
9. Principio de Preservación de la Continuidad
10. Principio de Provisión Presupuestaria

A. Clasificación del empleado público

- Funcionario Público:

Es aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas de Estado y/o rige organismos o entidades públicas.

Por lo tanto, según Valderrama, L. (2014), el funcionario público puede ser:

- De selección popular o directa y universal o confianza política originaria, por ejemplo, en el caso del presidente de la República, los Congresistas de la República, los presidentes y Consejeros Regionales, los alcaldes y Regidores.
- De nombramiento o remoción regulados, por ejemplo, los magistrados del Tribunal Constitucional, el Defensor del Pueblo, entre otros.
- De libre nombramiento y remoción, por ejemplo, Ministros de Estado, viceministros, Secretarios Generales, Presidentes de Directorio y Gerentes Generales de empresas del Estado, entre otros.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- Empleado de confianza

La norma indica que es aquel que desempeña un cargo de confianza técnico o político, distinto del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada identidad.

Por lo tanto, Valderrama Valderrama, L. (2014) encuentra el sustento de este grupo de empleados en su necesaria participación dentro de la estructura administrativa que le permita al funcionario un conjunto de colaboradores en cuestiones técnicas y políticas, por lo cual, se origina una relación de confianza entre el funcionario público y el empleado adscrito, por lo que en caso de pérdida de confianza se produce la extinción de la relación laboral.

- Servidor Público:

Este último grupo ocupacional se clasifica en:

1. Directivo Superior
2. Ejecutivo
3. Especialista
4. De apoyo

2.10. RÉGIMEN PRIVADO

a) Ley de fomento del Empleo. D.L. N° 728

La presente ley tiene por objeto promover un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que provea a todos los peruanos el acceso a una

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el sub empleo en cualquiera de sus manifestaciones.

b) Régimen del servicio civil. Ley N° 30057

Objeto de la Ley (Artículo I del Título Preliminar)

El objeto de la presente ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado.

Principios de la Ley (Artículo II del Título Preliminar)

1. Interés General
2. Eficacia y eficiencia
3. Igualdad de oportunidades
4. Mérito
5. Provisión presupuestaria
6. Legalidad y especialidad normativa
7. Transparencia
8. Rendición de cuentas de la gestión Probidad y ética pública
9. Flexibilidad
10. Protección contra el término arbitrario del despido.

El proceso de selección establecido por esta ley es en base al mérito, la competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública, tal cual lo expresa el artículo 8 de la presente ley, el cual además nos dice que en el caso de los trabajadores de confianza no se regirá

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

por el Principio de Mérito sino únicamente por las cualidades personales que tenga el contratado.

c) **Régimen del Contrato Administrativo de Servicios – Decreto Legislativo**

N°1057

Según el artículo 3° del DL N°1057, el Contrato Administrativo de Servicios es: *“Una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El régimen laboral especial del DL 1057 tiene carácter transitorio”*.

Para que se celebre este tipo de contrato son requisitos que la entidad efectuó un requerimiento y que exista disponibilidad presupuestada (art 4 del DL 1057), este tipo de contratación es inminentemente temporal, se celebra a plazo determinado y tiene la posibilidad de poder renovarse. El ingreso se da por concurso público de méritos (art 8 del DL 1057) a una plaza de duración determinada y presupuestada.

Se extingue por:

- Fallecimiento del trabajador.
- Extinción de la entidad contratante.
- Renuncia por el procedimiento indicado por la norma.
- Mutuo disenso.
- Invalidez absoluta sobreviniente.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- Resolución arbitraria o injustificada.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Vencimiento del plazo del contrato.

En el 2012 el 07 de abril, entró en vigencia la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del DL 1057 y otorga derechos laborales. Según la primera disposición complementaria transitoria de dicha Ley, la eliminación de este régimen especial se viene produciendo de manera gradual desde el año 2013 con la implementación del régimen del Servicio Civil.

CAPÍTULO V: SISTEMA DE CONTRATACION LABORAL

2.11. CONTRATACIÓN LABORAL

2.11.1 CONCEPTO:

García (2016), nos dice: “Que el Contrato de Trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa a partir de su configuración donde nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado: y el empleador, de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.”

Para definir el Contrato de Trabajo, tenemos que remitirnos al artículo 4 DL N°728, donde se establece que: “El Contrato de Trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo una horario de trabajo”.

Así también Toyama (2017), considera que el Contrato de Trabajo constituye un contrato de realidad, esto es, se tipifica por la forma y las condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de cual fuera su denominación a dicha relación laboral.

Por último, la diferencia entre el Contrato de Trabajo y un Contrato de Locación de Servicios es la subordinación del trabajador respecto a su empleador, el cual da órdenes, instrucciones, así como también imponer sanciones por incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

2.11.2. ELEMENTOS

La relación jurídica laboral configurada por el Contrato de Trabajo requiere para su existencia, la concurrencia de tres elementos esenciales, sin los cuales no se podría sostener la existencia de la relación laboral y, por tanto, no podría ser objeto de protección por las normas del Derecho del Trabajo.

Independientemente de la forma de contratación que se utilice existen elementos esenciales que caracterizan una prestación de servicios. El artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estipula tales elementos:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un Contrato de Trabajo indeterminado”.

El Contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (...)

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

La premisa normativa establece que se deben cumplir con los siguientes elementos: prestación personal, remuneración y subordinación. Al respecto el profesor Jorge Toyama, citado por Gonzales (2016), sostiene sobre la aludida definición normativa, que si bien está planteada en términos de la presunción de liberalidad, en una suerte de aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y de la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (empleador).

a) PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS

En la actividad laboral dentro de un Contrato de Trabajo el servicio deberá ser una prestación personalísima, es decir directamente por una persona física, no pudiendo este ser sustituido por otro. Basándose en que el trabajador es contratado por su conocimiento y experiencia y el empleador contrata los servicios de esta persona para que realice determinadas actividades Gonzales (2016).

b) REMUNERACIÓN

GARCIA (2016), sostiene que la remuneración es la contraprestación por la mera puesta a disposición por el trabajador de su fuerza de trabajo.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El Contrato de Trabajo es un contrato que contiene prestaciones recíprocas entre las partes, el trabajador presta su servicio en beneficio del empleador quien lo ha contratado y a cambio paga una remuneración.

Gonzales (2016), nos dice que la onerosidad del Contrato de Trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie. Debe precisarse que toda actividad laboral, es decir una prestación de servicio subordinado, pero con excepción del régimen de voluntariado, se exige ser remunerada, por lo que el hecho de que las partes hayan acordado prescindir de este elemento esencial no significa su inexistencia y la imposibilidad de acreditar un contrato de trabajo. En este caso bastará acreditar la obligación por parte del empleador, sin trascender que se haya hecho efectivo el pago.

C) SUBORDINACIÓN

Toyama Miyagusuku, citado por Gonzales (2016), nos dice que este elemento implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario, jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, comunicación indicando el lugar y hora de trabajo o las nuevas funciones, entre otras conductas de subordinación. En el mismo sentido. Gonzales

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

(2016) menciona: La subordinación es el elemento más importante para determinar la existencia de un Contrato de Trabajo y, esencialmente, hace posible diferenciar este último de otras formas de trabajo independiente, en donde se encuentran dos elementos como prestación personal y la remuneración.

2.11.3. TIPOS DE CONTRATO

2.11.3.1. CONTRATACION A PLAZO INDETERMINADO

Un contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel del cual se conoce su fecha de inicio y no su fecha de culminación, nuestra legislación nacional no exige que estos contratos se celebren por escrito, pero es necesario plasmarlo en un documento tangible, ya que el empleador preferirá que las condiciones negociadas queden preestablecida y así no tener que demostrarlas posteriormente; así también, el trabajador tendrá especial interés en tener por escrito los beneficios que pueda haber negociado como por ejemplo beneficios adicionales a los legalmente obligatorios, bonificaciones por producción o porcentaje de comisiones.

Para Gonzales (2016), y de acuerdo al artículo 4 de la LPCL, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado. A pesar de que la redacción de este precepto no es la más adecuada, queda claro que existe por parte del legislador una preferencia de la contratación a plazo indeterminado en desmedro de la contratación temporal, por otro lado, el

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

mismo dispositivo dispone que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado en forma verbal o escrita, lo cual no guarda mayor complejidad ni explicación adicional.

Toyama (2017), nos dice que el despido de un trabajador contratado a tiempo indeterminado solo podría ser despedido con expresión de una causa objetiva relativa a su capacidad o a su conducta laboral, es factible comprobar que cualquier decisión del empleador a dar por concluida la relación laboral solo podrá sustentarse en una causa justa, establecida por la Ley y debidamente comprobada.

No solamente la empresa puede dar por terminado el vínculo laboral, sino también por parte de la propia voluntad del mismo trabajador cuando decida renunciar voluntariamente, jubilarse o celebrar un convenio mutuo disenso.

2.11.3.2. CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD:

Los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así los requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa; así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va ejecutar. (Artículo 53 de la LPCL).

Pueden celebrar estos contratos tanto las empresas privadas, así como las empresas públicas del estado e instituciones públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

a) CARACTERISTICAS

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Según Toyama J. (2017), Las características más relevantes de los Contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes:

1. El Contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido.
2. Sobre estos Contratados atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación, si no que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal o cuando menos, se debe encontrar antes el supuesto legal para la contratación del personal temporal
3. En cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años.

b) CLASIFICACION

La ley de productividad y competitividad laboral agrupa a estos contratos en tres clases:

A) CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

1. POR INICIO O LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD:

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

(Artículo 57 de la LPCL)

2. POR NECESIDAD DEL MERCADO

Es aquel que se celebra con el objeto de atender el incremento coyuntural de la producción originada por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Tales situaciones deben ser temporales e imprevisibles. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

en algunas actividades productivas de carácter estacional. (**Artículo 58 de la LPCL**).

3. POR RECONVENCIÓN EMPRESARIAL

Se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa; y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Su duración máxima es de dos años. (**Artículo 59 de la LPCL**).

B) CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

1. CONTRATO OCASIONAL

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año. (**Artículo 60 de la LPCL**).

2. CONTRATO DE SUPLENCIA

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de que sustituya a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

(Artículo 61 de la LPCL)

3. CONTRATO DE EMERGENCIA

Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

La duración será la que resulte necesaria según la emergencia.

(Artículo 62 de la LPCL).

C) DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO

Sobre este aspecto el Código Civil va a tomar un papel importante debido a que la validez y la eficacia del contrato de trabajo. Además, no se encuentra expresamente regulada por el cuerpo normativo laboral, con lo cual, el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil nos dice que “Las disposiciones de Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.”

Continuando, el artículo V del Título Preliminar del Código Civil prescribe que “Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”; lo cual es totalmente aplicable al empleador que fraudulentamente suscribe un contrato con el trabajador ya sea de locación de servicios o un contrato sujeto a modalidad, cuando en realidad se trata de un contrato indeterminado, con el fin de quebrantar sus derechos, originándose por

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

lo tanto un acto jurídico contrario al orden público y a las buenas costumbres.

Si bien podemos decir, que en este caso el acto jurídico celebrado tendría como consecuencia que sea declarado nulo, el Derecho Laboral promueve la defensa ante todo de los derechos del trabajador, buscando mecanismos que no hagan que esté vulnerable frente a las distintas acciones que pueden ejercer los empleadores, y que, además, en aras de proteger el Principio de Primacía de la Realidad y el de Irrenunciabilidad de Derechos, debe buscar otro tipo soluciones ante este tipo de práctica.

Cruz Villalón, citado por Tomaya (2012) menciona “Una declaración de nulidad de un Contrato de Trabajo Ordinario a quien perjudica es al trabajador, pues para empezar lo coloca en situación de precariedad durante el tiempo de prestación laboral fáctica. Por ello, en lo laboral rige la regla, que la nulidad del contrato solo se produce cuando concurre la ausencia total de los requisitos de conocimiento, objeto y causa”.

La Casación N° 2365-2005 en cuyo considerando Tercero la Corte Suprema señaló: “La Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Modales a los que se encontró sometido el actor repose exclusivamente en que éstos no han observado las formalidades exigidas por la ley, para

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

su validez y eficacia en cuanto no han precisado de manera descriptiva la causa objetiva que justifique la contratación.”

Por lo tanto, es recomendable que los empleadores al momento de suscribir cualquier contrato modal no omitan señalar cuál es la causa objetiva y el tiempo de duración del mismo, porque la declaración de la desnaturalización del contrato de modal traerá como consecuencia que ese contrato inicialmente temporal sea considerado como un contrato de duración indeterminada.

Sobre esto, el Código Civil contiene dos formas de simulación del acto jurídico, estando la simulación absoluta prevista como causal de nulidad en el numeral 5 del artículo 219 del Código Civil, la cual se presenta cuando se aparenta haber celebrado un acto jurídico cuando no existe voluntad para ejecutarlo.

De otro lado, la simulación relativa por su parte, es considerada causal de anulabilidad del acto jurídico por el numeral 3 del artículo 221 del Código Civil y la cual se refiere a que las partes han querido celebrar un acto distinto al aparente, con lo cual tiene efecto para ellas el acto ocultado siempre y cuando los requisitos de sustancia y forma y no perjudique el derecho de tercero.

En materia Laboral, se suele denominar a esta institución Desnaturalización del Contrato y, por consiguiente, sobre el Marco del

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Principio de Primacía de la Realidad, es que existe un contrato a plazo determinado.

Por lo tanto, podemos decir que al tocarse el tema de desnaturalización nos topamos bajo un supuesto de nulidad relativa, en donde lo que se pretende es encubrir un acto el cual tendrá validez y eficacia respecto al acto simulado.

1. Aplicación del principio de Primacía de la Realidad

Este Principio es la principal arma con la cual se han afrontado los conflictos concernientes a desnaturalización de contratos de trabajo.

El Derecho Laboral tiene como finalidad buscar la protección del trabajador en su situación de desventaja con respecto al empleador, por lo cual, sobre los conflictos de desnaturalización del contrato de trabajo, es evidente que existe una intención de vulnerar los derechos del trabajador en función a las necesidades de la empresa distorsionando mediante un contrato de trabajo lo que realmente ocurre en el centro de labores. Por lo tanto, es precisamente este principio el encargado de sobreponer lo establecido en el contrato, las distintas circunstancias suscitadas sobre la práctica de las labores del empleador y tomar estas por ciertas.

Neves citado por Álvarez, Z. (2017) señala que el Principio de Primacía de la Realidad opera cuando los sujetos llaman a su contrato como locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador, supuesto ante el cual el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre los hechos.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en el numeral 2 de su artículo 25 recoge la presunción de laboralidad, según la cual acredita la existencia de la prestación de servicios, infiriéndose la de los otros dos elementos, es decir, la subordinación y la remuneración, posteriormente la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

2. Desnaturalización de los contratos modales

Las Causales de Desnaturalización de este tipo de contrato de trabajos parten de la idea de que primero se celebraron con un contrato de trabajo modal en cualquiera de sus formas y que luego, sobre la práctica se convirtieron en contratos a tiempo indefinidos.

Las causales de Desnaturalización son:

Prestación de labores después de vencido el plazo pactado o el límite legal.

1. Prestación de labores luego de culminada la obra o servicio
2. Prestación de labores a pesar de la reincorporación del trabajador (referido al contrato de suplencia)
3. Simulación o fraude en la contratación.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Por ende, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1874-2002-PA/TC en su fundamento 4 nos dice que: “La misma Ley (LPCL), en su artículo 77, nos indica que los contratos sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada, si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, y cuya principal característica es la temporalidad. En tal caso, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral solo puede sustentarse en una causa justa establecida por la ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya prescripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú”.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación emplea la metodología denominada: Revisión Sistemática de Literatura Científica. La cuestión directriz del trabajo de revisión sistemática fue la siguiente: ¿ Demostrar en que forma la aplicación el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?. Como base para la investigación de la literatura científica se ha tomado en cuenta como palabras claves las variables constituyentes de la pregunta de investigación: *La aplicación del Precedente Huatuco/ la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de sentencia firme / vulneración del Principio de Primacía de la Realidad..*

a) Criterios de Elegibilidad:

- Los estudios respecto al Precedente Vinculante Huatuco, la Tutela Restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de sentencia firme y la vulneración del Principio de Primacía de la Realidad.
- Los estudios deben ser primordialmente en idioma español.
- Los estudios o revisiones sistemáticas similares deberán contar con un periodo de antigüedad no mayor a 10 años.
- Se considerarán publicaciones con mayor arraigo a nivel nacional e internacional

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

-Los estudios deben guardar un alcance positivo acerca del tema de investigación planteado.

-Los estudios basados en tesis que sean de elección para la presente revisión, deberán contener al menos una variable de la investigación, de cierta manera se podrá concretizar de manera más efectiva la elaboración del presente trabajo.

b) Recursos de Información:

Las bibliotecas virtuales, de estudio que se consultaron inicialmente son:

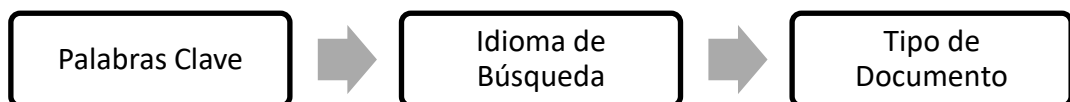
- **Redalyc:** Es una base de datos en línea y repositorio digital de textos científicos en acceso abierto, cuyo portal contiene contenido relativo a las ciencias sociales. Pero no se encontró mucha información para el tema de investigación.
- **Google Académico:** Este buscador se encuentra enfocado y especializado en la búsqueda de contenido y literatura científico académica. Aquí también se encontró algunos artículos científicos muy interesantes para la presente revisión sistemática, algunos coincidían con los de la Biblioteca virtual de la UPN, es por ello que la búsqueda tuvo que ser mucho más exhaustiva.
- **Doaj:** Es una biblioteca virtual, el cual también posee contenidos digitales en el marco de un alcance científico y académico, los cuales son de acceso libre. En esta base de datos no se encontró información relevante y fundamental para la revisión sistemática, por lo que no se pudo sustraer ningún artículo científico idóneo.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- **Biblioteca Virtual de la UPN:** Es una Biblioteca Virtual con acceso restringido a solo estudiantes de la UPN, en el cual posee un listado de las bases de datos suscritas a la Biblioteca UPN, precisamente de esta base de datos se encontró la mayoría de artículos científicos referentes al presente tema de la revisión sistemática. Es una buena base de datos, la cual sirve de mucha ayuda, sobre todo en el área académica como la nuestra.

Es por ello en conclusión se obtuvo obtenidos resultados favorables de Google Académico y la Biblioteca Virtual UPN. Cabe mencionar que el empleo de estas bibliotecas sirvió de apoyo en la investigación, dado que se desconocía algunas fuentes de trabajo.

c) **Búsqueda:**

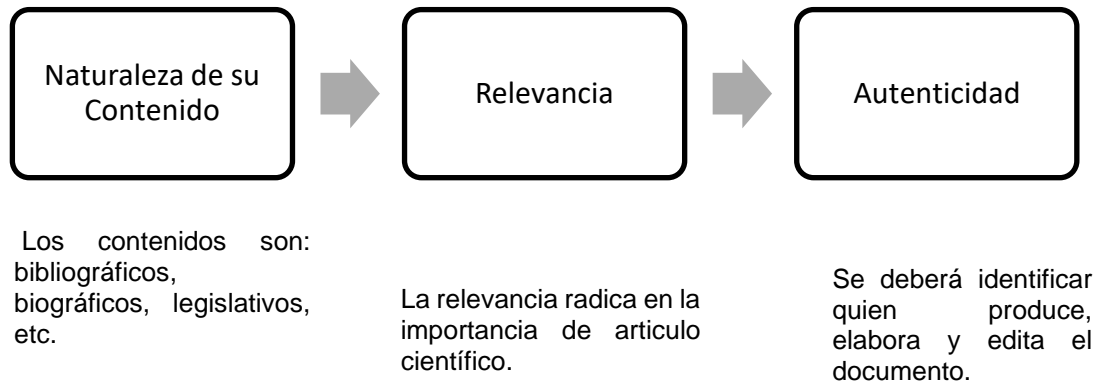


-Precedente Vinculante Huatuco
-Tutela Restitutoria
-Despido Fraudulento
-Principio Primacía de la Realidad

De preferencia español.

Los documentos serán Pdf y Word, los cuales en su mayoría eran Pdf.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



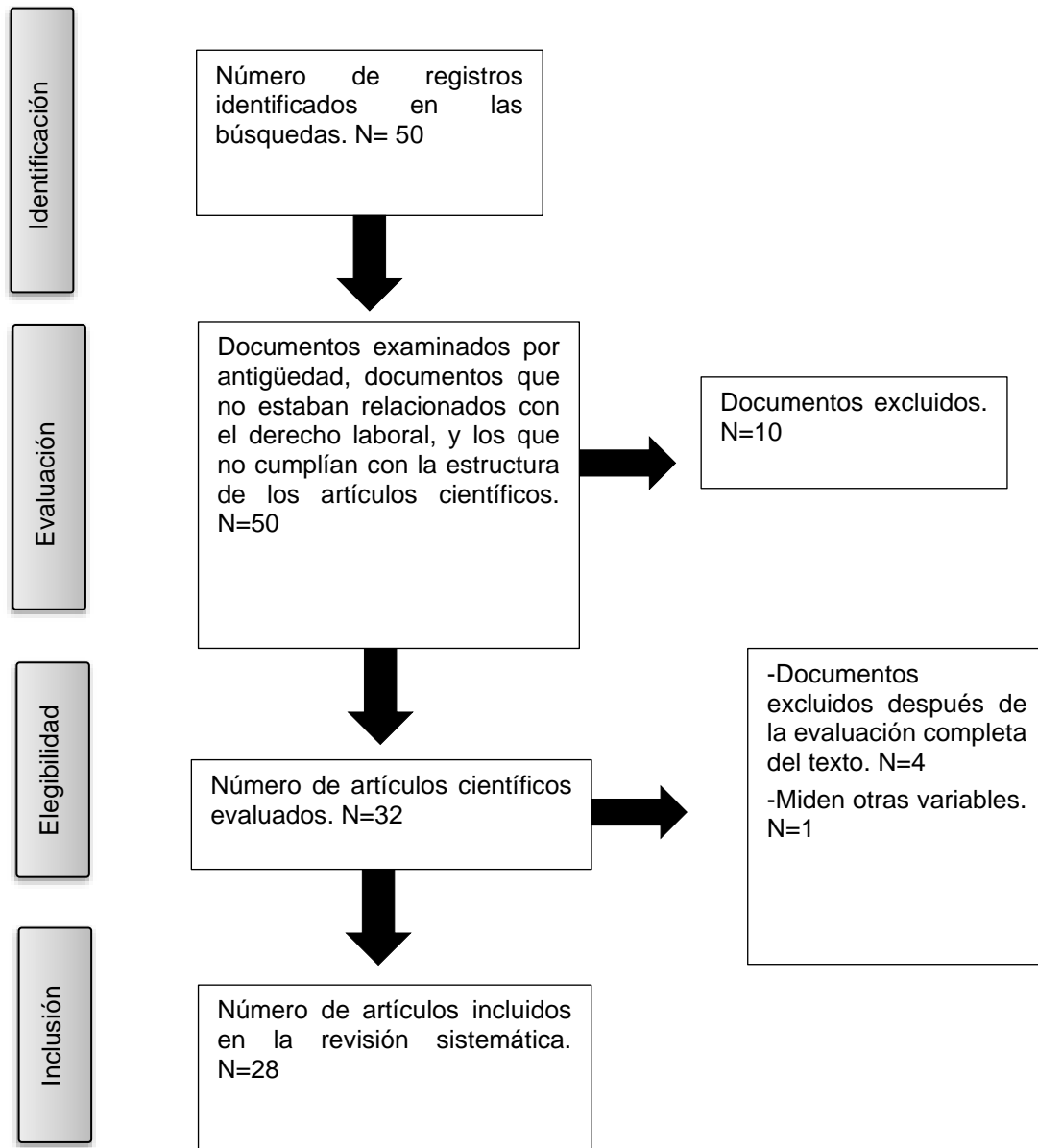
Fuente: Creación Propia

d) Selección de Estudios:

Originalmente se realizó la búsqueda en las cuatro bibliotecas virtuales ya antes mencionadas (Redalyc, Google Académico, Doaj y Biblioteca Virtual UPN), obteniendo solo respuestas favorables de Google Académico y Biblioteca Virtual UPN, en las cuales se sintetizo la búsqueda de conceptos (pudiendo acceder algunos de ellos), por ello el enfoque se realizó en la Biblioteca Virtual UPN, pues fue allí donde se encontraron muchos artículos interesantes acerca del tema en relación a las palabras claves.

En el presente flujograma se describe los pasos que se llevó a cabo para la selección de los artículos científicos.

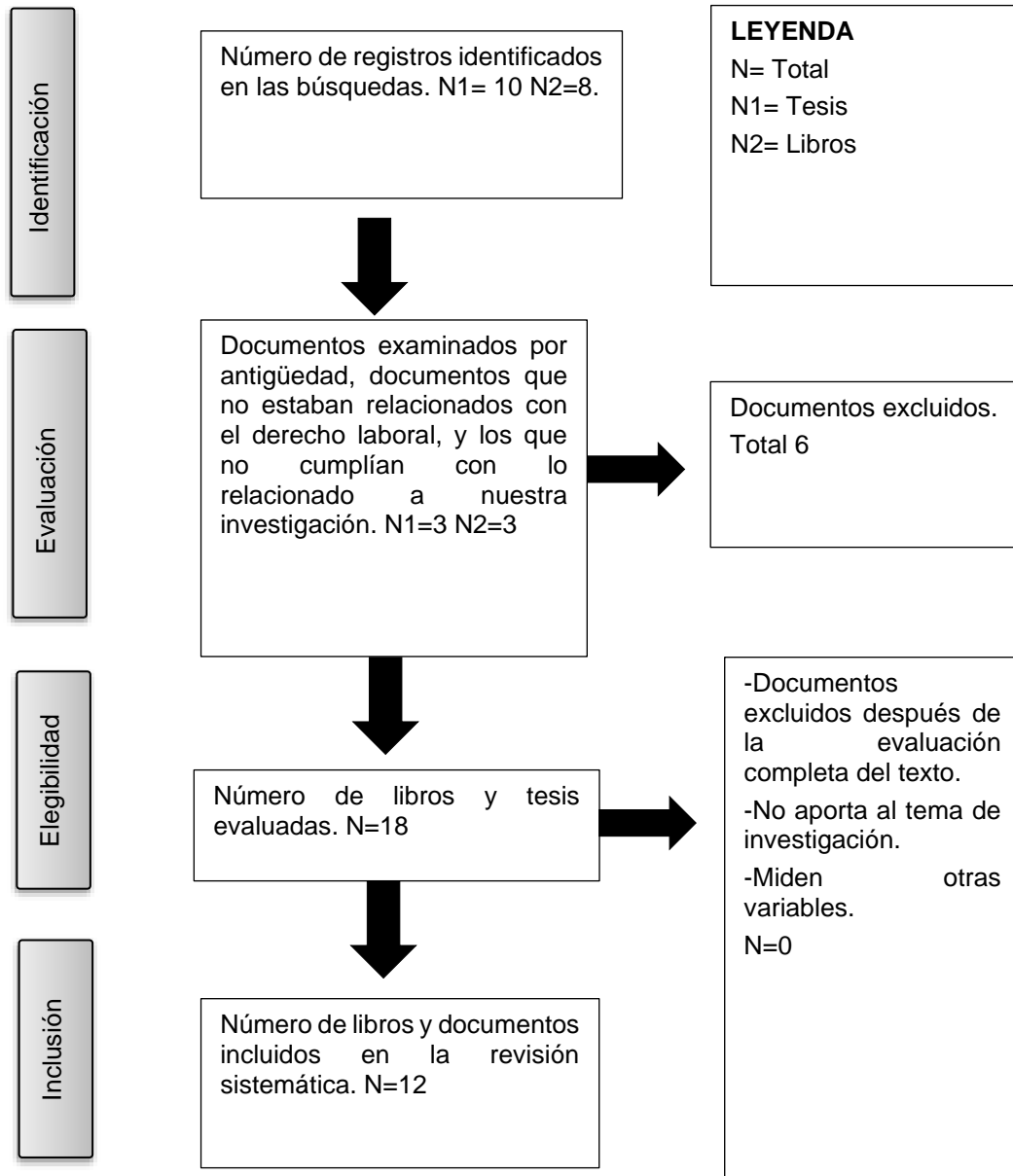
“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro N° 2 Creación Propia de Flujoograma que explica la obtención de estudios.

- En el presente flujoograma se describe los pasos que se llevaron a cabo para la selección de los libros y tesis.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro N°3 Creación propia, flujograma que describe la selección de los libros y tesis.

En base al contenido específico de los dos flujogramas realizados, la investigación posee como elementos de evaluación el siguiente tema “El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

e) Proceso de recopilación de datos:

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El proceso de recopilación que se realizó en esta etapa a todos los artículos es el siguiente:

Tipo de documento	Periodo	Idioma	Tema objeto de estudio	Fuente	País
Artículos Artículos científicos Tesis Libros	2000 -2018	Español	<ul style="list-style-type: none"> • Precedente vinculante Huatuco. • Principio Primacía de la realidad. • Tutela Restitutoria 	Repositorios autorizados (Redalyc, Scielo, Alicia Concytec, Dialnet, EBSCO, Google Académico)	Perú

Cuadro N°4 Creación propia, que describe proceso de recopilación de datos.

f) Criterios de Exclusión en la selección de Libros y Tesis

1. **Identificación:** Se identificaron un total de 10 libros y 08 tesis.
2. **Evaluación:** En la evaluación de estos, se tomaron criterios de exclusión como: antigüedad (esta no debía ser mayor a 10 años), año, publicación, autor (especialistas en la materia), país, especialidad (debería ser en Derecho Laboral), idioma (de preferencia español), alcance jurídico (relevancia con las variables de estudio) y aporte para la revisión sistemática, es por ello que se excluyó 03 libros y 03 tesis, pues no cumplían con lo mencionado.
3. **Elegibilidad:** Después de la evaluación completa del texto, se consideró un total de 13 elementos entre libros y tesis, las cuales fueron elegidas cumpliendo los criterios de selección y exclusión.
4. **Inclusión:** Se incluyeron a la revisión sistemática un total de 12 elementos entre libros y tesis, los cuales contienen un mayor aporte para la revisión sistemática.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1.1 Operación de variables

Variable 1: El Precedente Vinculante Huatuco Expediente N°5057-2013-PA/TC

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
El Precedente Vinculante Huatuco, Expediente N°5057-2013-PA/TC.	El Precedente Vinculante establece que la reposición laboral para trabajadores del sector público procede si la contratación se dio bajo los presupuestos de: 1) Existencia de una plaza presupuestada. 2) Ingreso por concurso público y 3) Haber sido contratado por plaza indeterminada.	Regímenes laborales de trabajadores del sector público.	Régimen Privado DL. 728.	Alcances de los derechos Laborales.
				Casos en los que se procedió la reposición.
			Régimen Público DL. 276	Alcances de los Derechos Laborales.
				Procedió caso de tutela restitutoria
		Contratación basada en Meritocracia	Concurso Público	Definición
				Características
			Plaza Presupuestada	Excepciones
				Definición
				Alcance
			Plaza de duración indeterminada.	Diferencia con las plazas de duración determinada
Alcances.				

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Variable 2: La Tutela Restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de sentencia firme.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
La Tutela Restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores con reconocimiento de permanentes a través de sentencia firme	El Tribunal Constitucional mediante reiterados fallos estableció la Tutela Restitutoria que es la readmisión en el trabajo frente a despidos fraudulentos, es decir, cuando se despide al trabajador con animus perverso y auspiciado por el engaño y esta atañe al Principio de la Primacía de la Realidad.	Tutela Resarcitoria.	Art. 29 de la Ley de Productividad y Competencia laboral.	Alcances y Definiciones.
			DS. N°003-97 TR	Alcances y Definición.
		Despido Fraudulento	Se produce cuando se despide a un trabajador con ánimo perverso y por el engaño.	Definición Características

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Variable 3: El Principio de Primacía de la Realidad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
El Principio de Primacía de la Realidad	El Principio de Primacía de la Realidad determina que en el suceso de existir discrepancia o discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo declarado en los documentos, debe darse preferencia a lo que sucede en la realidad.	Primacía de la Realidad	Inspección de Trabajo	Definición
				Características
			Supuestos de la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.	Definición
				Características
			Alcances	
			Supuestos.	

1.2. Diseño de Investigación

Cuando se habla de diseño de investigación, se hace referencia a la o las estrategias que el estudiante llevará a cabo a fin de obtener la información adecuada para responder el planteamiento del problema.

En principio, por tratarse de una investigación **No experimental**, la presente investigación se limitará a observar y analizar las variables a partir de los fenómenos ocurridos en el contexto o tema de estudio; mas no manipularlas. A su vez, se trata de una investigación No experimental de tipo **Transversal**, toda vez que se tomará un periodo determinado de tiempo y espacio en el que se obtendrán los datos que posteriormente serán materia de análisis.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El tipo de investigación es cualitativa, porque tiende más hacia la expansión y la generalización del conocimiento del supuesto planteado ¿De qué manera el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?, como **la recolección de los datos al ser documental, entrevistas, material gráfico o audiovisual, siempre que se establezca la pertinencia** para el caso. Asimismo, es de un enfoque cualitativo debido a las técnicas y los instrumentos que se emplearan en el desarrollo de la investigación, no aplicándose así la estadística en el resultado de la investigación.

ESTUDIO	T1
M	O

Donde:

M: Muestra

O: Observación

1.3. Unidad de Estudio

- Sentencias en las que se discutía la restitución de un trabajador que previo a la emisión del Precedente Huatuco obtuvo sentencia que reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado.
- Criterios de Especialistas en la Materia Laboral y Procesal Laboral.

1.4 Población

- Expertos en la materia Procesal Laboral y Derecho Laboral, (Jueces Nacionales, Inspector Auxiliar-Abogado “SUNAFIL”, Secretario Judicial Módulo Corporativo NLPT-Oral de la Corte Superior de la Libertad y Abogados).
- Expedientes en sentencias emitidas por los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca y la Libertad sobre reposición laboral en los

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

trabajadores que previamente obtuvieron reconocimiento de trabajadores permanentes a través de sentencia firme.

A continuación, se tomarán de muestra 4 expedientes en estado de sentencias, de una población de 100 expedientes materia de análisis.

En este sentido, se han tomado únicamente expedientes que resultan útiles para el tema materia de investigación.

1.5. Muestra (muestreo o selección)

La muestra es de tipo no probabilística, debido a que por el objeto de investigación resulta conveniente la selección de acuerdo al criterio del investigador, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

MUESTRA	CRITERIOS
<p>Seis Magistrados de Juzgados y Salas Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cinco magistrados de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, Junín y Arequipa. 	<p>Accesibilidad: Se trata de Magistrados de la Corte Superior de Justicia la Libertad, siendo viable obtener una entrevista con ellos.</p> <p>Experiencia: Cada Magistrado entrevistado cuenta con una amplia experiencia en el área Laboral y son conocedores del tema materia de investigación, dado que ha resuelto mayores procesos donde se discutía el tema.</p>
<p>* Un Secretario Judicial de la Corte Superior de Justicia La Libertad</p> <p>*Quince (13) abogados especialistas en Derecho Laboral y/o Docente de Derecho Laboral o Procesal Labora en las Universidades de la Localidad.</p>	<p>Experiencia: Tienen conocimientos respecto al tema materia de investigación.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>Dos Sentencias sobre Desnaturalización de vínculo Laboral (Procesos previos a la reposición) obtenidos en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca:</p> <p>Exp. 1005-2010</p> <p>Exp. 121-2013</p> <p>Cinco Sentencias sobre Reposición y vulneración de los Principios de Primacía de la Realidad obtenidos en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca y Libertad.</p> <p>Exp. 1641-2015</p> <p>Exp. 708-2019</p> <p>Exp. 3396-2015</p> <p>Exp. 3214-2015</p> <p>Exp.34032015</p>	<p>No existen estadísticas específicas respecto a los procesos en los que se discute la Reposición o Tutela Restitutiva por Inaplicación del Precedente Huatuco y vulneración del Principio de Primacía de la Realidad, se acudió a la Corte Superior de Cajamarca y Libertad donde se realizó una búsqueda de sentencias de los juzgados laborales a fin de ubicar las sentencias donde se discuta el tema materia de tesis.</p> <p>Donde se pudo encontrar 7 expedientes que se referían al tema de investigación.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1.6. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Datos

1.6.1. Métodos: En el presente trabajo, requirió la aplicación de un conjunto de procedimientos, los que permitieron arribar a los resultados que se buscan, por lo tanto, se emplearon los siguientes métodos de investigación:

- **Método Doctrinario:** Mediante el cual permitió conocer los conceptos básicos de las variables de estudio.
- **Método Exegético:** Por el cual se analizó las leyes que se han aplicado al tema de investigación y que son necesarios para esta investigación.
- **Método Hermenéutico Jurídico:** En el cual se pudo analizar la ratio lege de las todas las normas jurídicas respecto: “El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1.6.2. Técnicas:

- **Análisis de Fuentes Documentales:** Este tipo de técnica permitió poder analizar la regulación existe en el tema de investigación, revisar casos, libros de internet, que son de utilidad para la investigación.
- **Entrevista Escrita:** Se realizó la entrevista escrita a los magistrados:
 - Leslie Roxana León Vargas (Juez de Corte Superior de Justicia la Libertad)
 - Edwin Ricardo Corrales Melgarejo (Juez Superior de la Corte de Justicia de Junín)

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

-Freddy Paúl Talavera Neyra (Juez de la Corte Superior de Justicia de Arequipa)

-Javier Reyes Guevara (Juez de Corte Superior de Justicia la Libertad)

Se realizó la entrevista a los abogados especialistas de Derecho Laboral y Procesal Laboral:

- Ivon Soto Agreda
- Teresita Ramírez Villanueva
- Milton Solano Arévalo
- Antonio Aguedo Benites
- Cristian Ramírez Ramírez
- Manuel Garavito Loayza
- Víctor Miguel Coronado Gonzales
- William Tello Kconi
- Carlos Cotrina Vargas
- Carlos Rodríguez Pretell
- Hugo Chanduvi Vargas
- Otto Sánchez Noriega

Se realizó la entrevista escrita a un Secretario Judicial del Módulo Corporativo NLPT-Oral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad: David Cabrera Huamán.

Y finalmente a un Inspector Auxiliar-Abogado Sunafil de la Intendencia Lima Metropolitana: Christopher Joseph Cieza Mostacero

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- **Técnica del Cuestionario:** Mediante esta técnica se demuestra como la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme.
- **Aspectos Éticos:** La presente investigación tiene el compromiso con la sociedad, puesto que la finalidad es lograr que no se vulnere el derecho del trabajador del Régimen Privado que labora para el Sector Público y cabe señalar que las entrevistas y cuestionarios se han hecho bajo el consentimiento de los entrevistados con fines académicos.
- **Fichas Bibliográficas:** Instrumento que permitió analizar los datos obtenidos, mediante el uso de fichas de registro textual y parafraseo, las mismas que contienen la temática de la presente investigación, así como las opiniones y criterios de los doctrinarios, y, la jurisprudencia nacional, en relación a las situaciones jurídicas respecto al tema materia de investigación.
- **Técnica de Procesamiento de Datos:** Utilizaremos como materiales de apoyo principalmente una fuente primaria que viene a ser la información proveniente del **Código Laboral y Procesal Laboral**, así como también la Constitución Política del Perú y Leyes complementarias.

Como fuente secundaria, consideraremos ciertas bibliografías enfocadas en su mayoría sobre artículos, que serán citados correspondientemente, así como libros virtuales sobre el tema en mención y noticias de la actualidad.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1.6.3. Instrumentos:

- Entrevista escrita a experto en el ámbito
- Cuestionario experto en el ámbito
- Análisis de casos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	JUSTIFICACIÓN
Entrevista	Guía de entrevista	Las entrevistas enriquecen el trabajo de investigación, toda vez que aportan ideas, ya sean concordantes o discrepantes que coadyuvan a tener un mejor alcance del tema de investigación.
Cuestionario	Cuestionario de Preguntas	Permite conocer aspectos esenciales respecto a la materia de investigación, las distintas posiciones que hay en la actualidad sobre las discrepancias del Precedente Vinculante Huatuco respecto a la Reposición Laboral.
Análisis de Casos	Ficha Textual Ficha de Resumen	Permite conocer a fondo la realidad que se está estudiando, respecto a los casos en específicos y de esta manera compáralos con la hipótesis que se está planteado en esta investigación.

Cuadro N°5 Creación propia, que describe la técnica instrumento y justificación.

1.7. Procedimiento

- **Técnica:** Análisis Documental.

Instrumento: Guía del Análisis Documental.

Procedimiento: Se buscó en bibliotecas virtuales especializadas en Derecho (repositorio de la UNT, UPN, UPAO, UCV), a fin de poder encontrar toda la información necesaria, materializada en artículos científicos, libros

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

virtuales y ensayos jurídicos en Derecho Laboral, para ello, se utilizó las impresiones, lo cual permitió contar con las reproducciones de dichos documentos, como también guárdalo en laptop para tener un mayor alcance. Con respecto a las bibliotecas físicas no se pudo tener acceso por el Estado de emergencia sanitaria del COVID-19.

Teniendo toda la información necesaria de las bibliotecas virtuales, se procedió a recabar la información relevante para nuestro tema de investigación ¿De qué manera el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?, los libros virtuales que fueron fotocopiados y las páginas web, han sido de gran ayuda para tener un panorama acerca del tema de investigación.

Por lo tanto, teniendo toda esta información útil se procedió a la elaboración del instrumento (entrevista, cuestionario y análisis de casos) para los expertos de Derecho Laboral y Procesal Laboral. Por lo cual, se aplicó el instrumento de recolección de datos en los Operadores de Justicia tanto del Poder Judicial y Estudios Jurídicos, para dicha realización se coordinó previamente con jueces y abogados, todos ellos especialistas en el área de Derecho Laboral y Procesal Laboral.

Finalmente, aplicándose el instrumento de recolección de datos, permitió obtener resultados que contrastó y comprobó nuestra hipótesis planteada.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- **Técnica:** Entrevista.

Instrumento: Guía de Entrevista

Procedimiento: Las investigadoras se contactaron mediante llamada telefónica, WhatsApp, Zoom, Google Meet y correo electrónico con especialistas en la materia. Alguno de ellos que por razones profesionales y laborales no se encuentran en nuestra ciudad, por ello se le plantearon las interrogantes señaladas en el formato de entrevista.

Posteriormente, de haberse efectuado la entrevista, se procederá a la reproducción escrita de la misma y al análisis de resultados.

-Método: Inductivo- Deductivo.

- **Técnica:** Cuestionario

Instrumento: Guía de Cuestionario

Procedimiento: Este instrumentó permitió analizar las respuestas de los especialistas en el área respecto nuestro tema de investigación

-Método: Inductivo- Deductivo.

- **Técnica:** Análisis de Casos.

Instrumento: Cuadro de Análisis

Procedimiento: Se utilizó el criterio de selección indicado en la investigación, analizándose resoluciones de primera y segunda instancia a

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

fin de conocer el criterio de los juzgados, tanto en procesos de no otorgar tutela restitutoria del despido fraudulento y reposición y/o tutela restitutoria.

Método: Análisis- Síntesis.

1.8. Procesamiento de la Información

- La recopilación de información se realizó de la biblioteca virtual UPN (páginas web, artículos científicos).
- Asimismo, toda la recopilación de la información de la biblioteca virtual se realizó mediante USB que contiene toda la información referida a la navegación de la red lo cual permitió seleccionar y guardar solo la información pertinente para la investigación.
- Finalmente, se procedió a ingresar los datos obtenidos de la entrevista, cuestionario y análisis de casos a expertos de la materia de derecho laboral y procesal laboral a un formato de Excel para el procesamiento de dicha información.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CAPÍTULO III. RESULTADOS

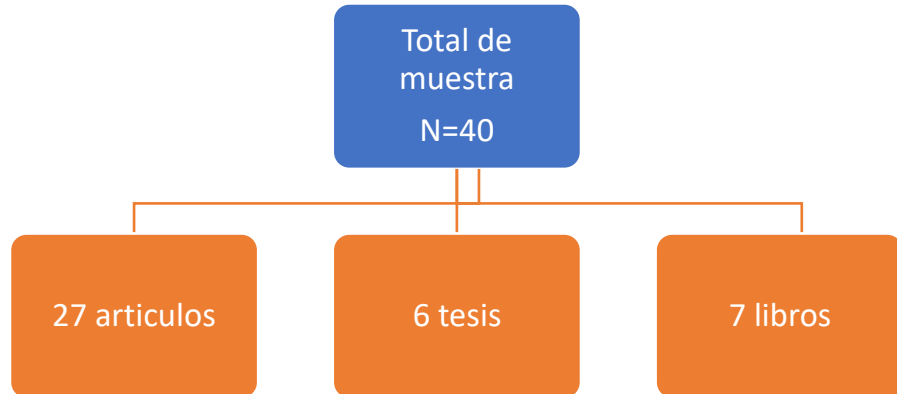
a) Selección de Estudios:

La muestra total estuvo determinada por un total de 40 estudios, que incluyó: artículos científicos, tesis y libros, estos fueron seleccionados de la siguiente manera: 27 artículos originales en el periodo de tiempo de 2010 a 2020; conformados por: 18 artículos de Google Académico; 7 artículos de Legis.pe; 1 artículo de Vox Juris. Asimismo, se revisaron 7 tesis: 7 de la Biblioteca Virtual UPN; 1 virtual y 7 libros de la Biblioteca de UNT.

Respecto al número total de muestra (N=40), se procedió a la identificación de los criterios de elegibilidad, consistente en artículos científicos, tesis y libros que desarrollan el tema objeto de estudio en idioma español, cuya publicación fue efectuada entre el año 2010-2020. Que fueron de las bases de datos de Google Académico, Legis.pe, Biblioteca Virtual UPN, Vox Juris.

Por tanto, quedaron excluidos 10 documentos: 6 que no constituyen un aporte esencial para la investigación, 1 con publicación diferente al periodo 2010-2020 y 4 con tipo de documento diferente a lo establecido. Siendo que, la presente revisión queda conformada de la siguiente manera: 27 artículos científicos, 6 tesis, 6 libros virtuales, 1 libro físico y 10 estudios fueron excluidos.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

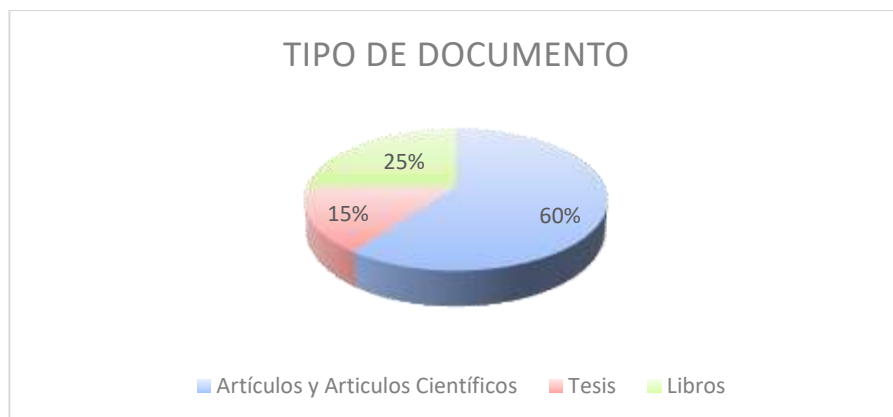


Cuadro N°6 Creación propia, que describe el total de la muestra.

b) Análisis Global de los Estudios

A continuación, se procederá a realizar el análisis global de los estudios, el cual estará representado en datos porcentuales, que representan todos los estudios revisados conforme a los criterios de selección.

En cuanto criterio por el tipo de documento, de la muestra global revisada, 27 son artículos científicos; 6 son tesis; y 7 son libros.



Cuadro N°7 Creación propia, que describe el porcentaje de los artículos Científicos, Tesis y Libros

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

1. OBJETIVO 1: ANALIZAR EL PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO EN LA MATERIA DE TUTELA RESTITUTORIA EN UN DESPIDO FRAUDULENTO

1.1.RESULTADO 1: “DE LA REVISIÓN A LAS MODIFICACIONES DEL PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO”

<p>Expediente N°5057-2013-PA/TC Junín. “Para los casos que se acredite la desnaturalización del contrato laboral no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado dado a la modalidad del Decreto Legislativo que está en el ámbito de la administración pública, y esta exige de los 3 requisitos:</p>	<p>Auto Aclaratorio Sent. Exp. 5057- 2013- PA/TC Junín. El pronunciamiento del Tribunal Constitucional fue el siguiente: . Aplicación temporal de Precedente. . Supuestos básicos para el establecimiento de un Precedente.</p>	<p>Casación Laboral N°12475-2014 – MOQUEGUA. Los criterios de cumplimiento obligatorio para las instancias inferiores que el Precedente no aplica: . Funcionarios, Políticos, Funcionarios de Dirección o Confianza. . Trabajadores CAS. . Trabajadores al Servicio del Estado -Primera Disposición</p>	<p>Exp. N° 00025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC. . Caso Ley del Servicio Civil, Ley N°30057. Aplicación del Precedente en el caso de obreros de gobiernos regionales y locales (fundamentos 71, 74, 75, 77).</p>	<p>Exp. 06681-2013-PA/TC-LAMBAYEQUE . Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y a la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.</p>	<p>Pleno Jurisdiccion al Nacional Laboral y Procesal Arequipa 2016. El despido de trabajadores públicos con contrato laboral a plazo indeterminado, declarados y repuestos mediante sentencia judicial firme vulnera el Principio de cosa juzgada</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>Concurso Público, Plaza Presupuestada y Contrato a Plazo Indeterminado.</p>		<p>Complementaria Final N°30057. Nulidad de despido. Trabajadores sujetos al Régimen del Decreto Leg. 276 o ley 24041</p>			<p>en el marco de la sentencia N°5057-2013-PA/TC-JUNÍN.</p>
--------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------

Cuadro N°8 Creación propia de la revisión de modificaciones del Precedente vinculante Huatuco

1.2.RESULTADO 2: “DE LA DOCTRINA CONSULTADA”.

Respeto al Precedente Vinculante presenta una concordancia con nuestra Constitución Política del Perú, pues está no dispone que la reposición sea la única forma de reparar al trabajador ante un despido arbitrario, siendo una creación jurisprudencial del propio Tribunal Constitucional.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, esta norma contiene la configuración legal dado que confiere al legislador la potestad de definir cuál es el nivel de protección apropiado de tutela ante un despido fraudulento, debe ser leído en forma armónica con el artículo 22 de la Constitución que recoge el derecho al trabajo en donde establece en unos de sus aspectos de la extinción carente de razón, abusiva o arbitraria.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Según Félix Ramírez Sánchez (2016), señala “A través del precedente vinculante Huatuco se restringió el derecho a la reposición de los trabajadores estatales sujetos al régimen laboral privado, condicionando ello a la existencia previa de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y que exista una vacante de duración indeterminada, lo que en sí implica un traslado de la responsabilidad de una indebida contratación estatal a los trabajadores, cuando ello depende exclusivamente de la propia empleadora estatal, lo que resulta absurdo dentro del marco constitucional de protección a la parte más débil de una relación laboral y dentro del marco del principio de la *vineri contra factum proprium* (nadie puede beneficiarse de su propio error)”.

Asimismo, Luis Alvarado Gonzales Ramírez (2015) señala: “El Precedente Vinculante establecido por el Tribunal Constitucional implica la contraposición de dos derechos: La aplicación del Principio de Primacía de la Realidad como precepto protector del derecho al trabajo y el de Acceso a la Función Pública en términos de igualdad. Por ello, no debe otorgarle mayor valor al último de los mencionados, en cuanto tienen por finalidad asegurar el ingreso de personas con menores capacidades y aptitudes, destinadas a contribuir a la generación de una Administración más eficiente, en atención al interés común de la población.” (p.212).

El Precedente Huatuco, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, estableció 06 supuestos de inaplicación del Precedente Huatuco, dicho ello, el profesor Francisco Morales (2016) comento dichos

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

supuestos de la referida sentencia donde refirió que la misma es trascendental para la vigencia del Precedente, pues utiliza la técnica de distinción para apartarse del Precedente Huatuco la cual establece que tales criterios son de obligatorio cumplimiento para los jueces laborales, reduciendo el campo de aplicación del Precedente y restablece la reposición laboral en seis supuestos.

La sentencia emitida por el Tribunal Constitucional el 23 de junio del 2016 en el Expediente N°6681-2013-PA/TC, se establece la delimitación que realizó el Tribunal acerca del Precedente Vinculante Huatuco, en su considerando 13, en los casos referidos a desnaturalización de un contrato que puede ser temporal o civil en los cuales se debe pedir la reposición de una plaza que forma parte de la carrera administrativa, dado que, se ha efectuado una distinción entre la vinculación de los trabajadores a la función pública de los vinculados a la carrera administrativa, estableciendo de esa manera la carrera administrativa como el bien jurídico protegido; y concediendo el desarrollo jurisprudencial establecido por la Corte Suprema al respecto del Precedente Vinculante Huatuco.

2. OBJETIVO 2: EXPLICAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993.

2.1.RESULTADO 1: “LA REGULACION EN LA CONSTITUCIÓN”

Artículo 26.- En relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

2. Carácter Irrenunciables de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú.

3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) “inciso 2, La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni inferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución.

2.2.RESULTADO 2 “DE LA DOCTRINA CONSULTADA”:

En virtud al Principio de Primacía de la Realidad, en efecto las labores efectuadas por el demandante han tenido la característica peculiar de “subordinación, dependencia, y permanencia”. Por ello, no debe considerarse que su relación haya sido de carácter eventual, dado que el Principio de Primacía de la Realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Perú que ha establecido: “Que trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de una persona (artículo 22°) y, además, un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23°).

En este principio debe primar la realidad de los hechos sobre cualquier documento, siempre que sea en beneficio del trabajador, por ello, este criterio

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

se fundamenta en la inferioridad del trabajador y su principal manifestación se da cuando se trata de disimular a un trabajador subordinado bajo la apariencia de un trabajador independiente.

Este Principio tiene como finalidad combatir el fraude a la ley que afecta a los trabajadores, además que limita con la buena fe contractual. Por ejemplo: Si celebran un contrato de fachada con fines ilícitos, el trabajador va a presentar dificultad para invocar dicho contrato, es este aspecto donde existe diferencia entre la realidad y lo plasmado en los documentos, se debe dar prevalencia a lo sucedido en la práctica, no obstante a que nuestra Constitución Política del Perú no recoja expresamente este Principio, sin embargo el Tribunal Constitucional si se ha pronunciado en diferentes sentencias como la STC N°1944-2012-AA/TC, señala en su fundamento 3 que el Principio de Primacía de la Realidad *“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos , debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer”*. En el mismo sentido la STC N°833-2004-AA/TC estableció en su fundamento 5 lo siguiente: *“en virtud del Principio de Primacía de la Realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la*

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos...”

3. OBJETIVO 3: DEMOSTRAR MEDIANTE APLICACIÓN DE TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL PRECEDENTE HUATUCO SOBRE LA MATERIA DE TUTELA RESTITUTORIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO EN LOS TRABAJADORES PERMANENTES RECONOCIDOS PREVIAMENTE EN SENTENCIA FIRME.

3.1.Resultado 1: “De la aplicación de entrevistas a expertos en el área de Derecho Laboral y Procesal Laboral”

Magistrados especializados en lo laboral de las ciudades de Trujillo, Arequipa y Junín.

ENTREVISTADO:

Dra. LESLY ROXANA LEÓN VARGAS

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>De acuerdo a la STC emitida en el Exp. 0024-2003-AI, considero que si están presentes dos presupuestos establecidos en la misma, como son: <i>“a) Si existe divergencia o contradicciones en la interpretación de derechos, principios o</i></p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	<p><i>normas constitucionales, o relevancia constitucional. (...) b) Si los operadores vienen resolviendo en base a una interpretación errónea de una norma del bloque de constitucionalidad”.</i></p> <p>Esto debido a que antes de la emisión del precedente se venían emitiendo pronunciamientos judiciales en sentidos opuestos, relacionados con la reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral privado, que prestaban servicios en entidades públicas.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No, en consecuencia, solo de manera excepcional los jueces podrán apartarse del precedente, siempre que cumplan con la exigencia de motivar debidamente dicha decisión, si el juez advierte que los supuestos de hecho que sirvieron como base para emitir el precedente no se presentan en el caso concreto a resolver, debe inaplicar el precedente al caso.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización</p>	<p>Claro que sí, es bajo esta modalidad contractual que la señora Huatuco prestó servicios como secretaria judicial. Debe tenerse en cuenta que una secretaria realiza labores propias y permanentes del Poder Judicial, por lo que no se justifica la contratación temporal por servicio específico para este puesto de trabajo.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Este precedente vinculante Huatuco vulnera varios principios laborales como la tutela restitutoria, ya que por ser contratados bajo contratos modales para realizar funciones propias y permanentes no deben ser contratos de esta manera ya que no cumplen funciones específicas por lo tanto se produce la desnaturalización.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Desde mi punto de vista obviamente sí, ya que este Precedente en si expresa como deben ser contratados los trabajadores del Sector Público mediante concurso Público o meritocracia, pero en la realidad deja del lado al resto de trabajadores que mediante contrato de terceros (locadores), contratos modales, los deja desprotegidos, no habiendo igualdad entre los mismos trabajadores del Régimen del Sector Público y encima no pueden plantear la tutela restitutoria frente a su caso en concreto.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENTREVISTADO:

Dr. EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>No se cumplió el supuesto alegado para establecer este precedente, pues en la praxis judicial no existían interpretaciones divergentes sobre las disposiciones constitucionales referidas a la función pública, ni en la interpretación de los artículos 4 y 77° de la LPCL16. Prueba de ello es que el TC, por más de quince años, adoptó como criterio uniforme que la desnaturalización del contrato temporal o civil de un trabajador genera automáticamente su conversión a uno de plazo indeterminado, independientemente</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	<p>si ingreso o no mediante concurso público; criterio en razón del cual ordenaba la reposición del trabajador cuando este lograba acreditar la desnaturalización de su contrato y, como consecuencia, su despido arbitrario.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Están realmente relacionados yo diría que bien es cierto son términos distintos, pero se relacionan porque para que usted inaplique el Precedente Huatuco tiene que apartarse y para apartarse tiene que hacer una motivación reforzada para que pueda cumplir con el requisito de una debida motivación en el apartamiento del precedente.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización</p>	<p>Claro que si existe la desnaturalización de contratos temporales y prueba de ello son los fallos que dio el TC respecto a la restitución de los trabajadores que fueron despedidos de manera fraudulenta sin causa justificada, pero desde el año 2013 el Precedente Huatuco está afectando principios laborales de este sector del Régimen Privado que trabajo en el Sector Público.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Vulnera varios principios el primero de ellos es el Principio de Continuidad Laboral, esto es que el trabajador en el Sector Público que pertenece al Régimen Laboral Privado que no ha ingresado por concurso entonces no tiene derecho a la reposición al empleo cuando se produce un despido injustificado, despido arbitrario, despido lesivo de derechos fundamentales, causado o fraudulento; entonces esto hace de que no tengan los mismos derechos que los trabajadores que están protegidos por la Ley 24041 en el Régimen Laboral Público tenemos la violación al derecho de estabilidad laboral como una manifestación</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	<p>del Principio de Continuidad Laboral . Otro principio que se vulnera es el Principio de Igualdad ya que no hay igualdad de trato respecto a los trabajadores públicos en el régimen laboral privado con los del régimen laboral público protegidos por la Ley 24041.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>El precedente Huatuco, si vamos referirnos al principio de primacía de la realidad esto es que los documentos no reflejan lo que se produce en la práctica, realidad, entonces creo yo que el Precedente Huatuco más bien lo que trata es establecer requisitos para que proceda la reposición en el empleo, unos requisitos tal altos que hacen que el trabajador pierda el derecho pierda el derecho de reposición, si revisamos todas las medidas de presupuesto en todas ellas se prohíbe el concurso de personal para acceder a un puesto de trabajador titular, estable en la administración pública si esto es así como vamos pedir meritocracia en el Sector Público si nunca hay concursos de ingreso de personal, claro que la Ley de Presupuesto en ese aspecto establece de regla general y luego hay excepciones, exceptúan a determinadas entidades para que puedan contratar personal nombrado mediante concurso, entonces si el Estado nunca ha hecho concurso como se le va pedir que al trabajador que es despedido que haya tenido que ingresar por concurso a una plaza presupuestada y vacante.</p>
<p>ENTREVISTADO:</p>	<p>Dr. David Cabrera Huamán</p>
<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en</p>	<p>Sí</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>De acuerdo a la STC emitida en el Exp. 0024-2003-AI, considero que si están presentes dos presupuestos establecidos en la misma, como son:</p> <p><i>“a) Si existe divergencia o contradicciones en la interpretación de derechos, principios o normas constitucionales, o relevancia constitucional. (...) b) Si los operadores vienen resolviendo en base a una interpretación errónea de una norma del bloque de constitucionalidad”.</i></p> <p>Esto debido a que antes de la emisión del precedente se venían emitiendo pronunciamientos judiciales en sentidos opuestos, relacionados con la reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral privado, que prestaban servicios en entidades públicas.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No es lo mismo, el precedente vinculante básicamente se basa en un criterio que tiene que adoptar obligatoriamente todos los jueces, a lo que apartamiento es apartarse de un precedente vinculante porque algunos jueces observan que vulneran derechos fundamentales y por ello se apartan del precedente vinculante.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización</p>	<p>-Si existe desnaturalización en los contratos temporales y el Estado debe regularizar para que de esta manera no se vena vulnerados los derechos laborales de los trabajadores</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron</p>	<p>Sí vulnera las reglas establecidas en el precedente Huatuco resultan a todas luces vulneradoras de principios y derechos laborales. Uno de ellos es TOLEDO, quien afirma que la aplicación de este precedente</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>no solo implica una grave afectación de los derechos constitucionales del trabajador público, sino también la inobservancia de los principios del Derecho del Trabajo que han sido establecidos por la doctrina y recogidos por la jurisprudencia laboral 131. Pero, cuáles son las razones por las que se trasgreden los principios y derechos laborales en el caso Huatuco.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>El precedente Huatuco vulnera el principio de primacía de la realidad, pues a pesar de que el trabajador acredite la simulación o el fraude a las normas de contratación laboral, no podrá acceder a la reposición. Esto implica “(...) quedarnos en un modelo formalista de aplicación de la ley aun cuando se produzca abuso de derecho o fraude (...)” 134. Cabe resaltar que la transgresión de este principio supone una desprotección evidente de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.</p> <p>Resulta ilógico que la sanción por no realizar dichos concursos o prever las plazas respectivas recaiga sobre el trabajador y no sobre el Estado cuando es este quien habitualmente actúa de tal modo para vulnerar los derechos laborales del trabajador. Y aún más grave, que se deniegue un recurso efectivo contra la afectación del derecho constitucional al trabajo, privando de una protección restitutiva al trabajador</p>
<p>ENTREVISTADO:</p>	<p>Dr. FREDDY PAÚL TALAVERA NEYRA</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Comparto la postura del magistrado BLUME, quien sostiene que el precedente Huatuco se dictó sin que existan “(...) los presupuestos y las premisas básicas que dan mérito a un precedente constitucional vinculante (...), por cuanto: a) No es consecuencia de una praxis jurisdiccional continuada (...); e) Desprotege a los trabajadores del Sector Público que no ingresaron por concurso para plaza vacante y presupuestada, despojándolos de sus derechos constitucionales al trabajo, a la reposición y a la protección contra el despido arbitrario (...); f) Desconoce el principio de la primacía de la realidad (...)”¹⁷; entre otros argumentos.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Ya que los precedentes vinculantes del TC son de observancia obligatoria para los jueces, cuando estos pretendan “apartarse “del precedente, pese a que este es aplicable al caso que resuelven, tendrán que asumir la carga de la argumentación que justifique tal decisión.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización</p>	<p>“Desnaturalización” en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, las cuales se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias, por consiguiente, se produce la desnaturalización de los contratos ya que los trabajadores acreditan las funciones que estaban realizando y deben ser considerados todos sus derechos ya que también trabajan para el Sector Público.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Así es, el Precedente Huatuco vulnera varios principios para los trabajadores del sector público que ingresan bajo el régimen Privados, entre los principios la igualdad, primacía de la realidad, tutela restitutoria.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Considero que sí, pues el precedente trata de realizar un control respecto de la reposición de trabajadores en el sector público, debiendo recordar que el Estado como empleador tiene que observar no solamente principios laborales, sino también principios en materia de ingreso al sector público, así como principios en materia presupuestaria.</p> <p>El derecho a la reposición laboral no puede ser aplicado de manera indiscriminada en el sector público, pues no tiene la misma condición que un empleador privado.</p>
<p>ENTREVISTADO:</p>	<p>Dr. JAVIER REYES GUERRA</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Sí en tanto se ha expedido bajo los alcances del artículo VII del TP del CP Const y constituye una regla jurídica creada por el TC a propósito del caso de una trabajadora del Poder Judicial que no había ingresado a laborar por concurso público y que pretendía su readmisión al centro de trabajo frente al despido invocado, estando en discusión derechos constitucionales como el derecho al trabajo y el derecho al acceso a la administración pública en igualdad de condiciones, cuya regla desarrollada resulta vinculante y de obligatorio cumplimiento para todos los poderes públicos y privados.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No es lo mismo, se inaplica cuando los supuestos de la regla del precedente no se configuran en el caso que es materia de juzgamiento y respecto al cual se invoca o analiza la aplicación del precedente; el apartamiento es ir en contra del precedente o dejarlo sin efecto para el caso concreto a pesar que la regla del precedente encaja en los supuestos materia de juzgamiento (esto último en sede judicial sólo sería posible a partir de ejercer un control de convencionalidad).</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>No</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a</p>	<p>No, en realidad sólo se ha ponderado derechos y principios constitucionales y se ha dado prioridad a aquellos que inciden en destacar la importancia de la función</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>pública y la igualdad de oportunidades para el acceso, como es el caso de la necesidad de concurso público y el mérito; de tal forma que se admite la tutela resarcitoria del derecho del trabajo con motivo del despido. No hay que perder de vista que el Tribunal Constitucional es un órgano autónomo de origen político y sus decisiones no sólo pasan por lo jurídico sino por también son de orden político-social y económico. Discrepo de dicha posición porque me inspiran y procuro tutelares derechos laborales pero su decisión en este precedente se encuadra en el marco constitucional.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>No, los supuestos de desnaturalización están claramente precisados en el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p>

***ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL**

ENTREVISTADO:

DR. ADOLFO ANTONIO AGUEDO BENITES.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>-Si-</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>En este caso, si reúne para mí los presupuestos del precedente vinculante toda vez que el precedente mencionado se realizó porque había un vacío legal, a la vez</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	también había ciertas contradicciones e interpretaciones, por tal motivo para mí en este caso Huatuco si reúne los presupuestos para adquirir la figura de un precedente vinculante
3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?	En este caso es totalmente diferente porque el precedente vinculante básicamente se basa en un criterio que tiene que adoptar obligatoriamente todos los jueces, a lo que apartamiento es apartarse de un precedente vinculante porque algunos jueces observan que vulneran derechos fundamentales y por ello se apartan del precedente vinculante.
4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?	Sí, los contratos temporales se desnaturalizan casi siempre dado que, en la actualidad, la gran mayoría de contratos temporales son renovados varias veces y cabe destacar que la naturaleza temporal del contrato se ve desnaturalizada incluso en las labores que realiza el trabajador.
5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?	El mencionado precedente si vulnera principios laborales. En el caso de no otorgar la tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos con sentencia firme se afecta el principio laboral de la cosa juzgada dado a que existe una sentencia firme con calidad de cosa juzgada que establece la condición de trabajadores permanentes. Además de ello también se afecta el principio a la igualdad y a la primacía de la realidad.
6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?	Como lo mencioné líneas anteriores, si vulnera el principio de la primacía de la realidad toda vez que exista una discordancia entre lo demostrado en papeles y lo que ocurra en la realidad.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ENTREVISTADO:

DR. VÍCTOR MIGUEL CORONADO MORALES.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>-Sí-</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>-No, el caso Huatuco no cumple con el presupuesto de señalar los efectos normativos, debido a ello no puede ser considerado como precedente vinculante el caso Huatuco</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Son totalmente diferente toda vez que apartamiento tiene como acción y efecto apartarse de algo, es decir, es el acto con el que alguien desiste de una acción o recurso que tiene deducido. Por el contrario, la inaplicación atañe a la no aplicación de un precepto legal vigente, donde el juez debe tener una buena razón para sustentar tal hecho.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Sí, esto sucede dado a que la mayoría de contratos temporales son renovados por años, lo cual desvirtúa su naturaleza-</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>-En el caso en concreto si vulnera diversos principios laborales.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela</p>	<p>Sí, pero debemos tener en claro que este precedente vinculante Huatuco establece que nadie puede obtener tutela restitutoria si no cumple con los requisitos establecidos</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?

por el, por ende, los trabajadores que ingresan con el régimen privado mediante contratos temporales y se desvirtúan al transcurso del tiempo y de su propia natural en ese preciso momento se ve afectado dicho principio.

ENTREVISTADO:

DR. WILIAN A. TELLO KCOMI.

1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?

-Sí.

2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?

El precedente vinculante Huatuco, Sí, reúne los requisitos, toda vez que tras el conocimiento de un proceso de tutela de derechos se aprecia que la acción reclamada se apoya en una **norma jurídica que no sólo afecta al reclamante** sino por ende a sus efectos generales incide sobre una pluralidad de personas

3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?

- Técnicamente es distinto, pero finalmente en la práctica judicial se podría decir que, Si es lo mismo, porque son los jueces los que están resolviendo estos temas de hablar de inaplicación de precedente o de apartamiento. Esto no vendría hacer otra cosa que hablar de desmarque del precedente en el sentido que no encaja una situación de un trabajador que se encuentra despedido. Si el supuesto no encaja con lo que establece el precedente, definitivamente uno puede apartarse o inaplicar el precedente porque no se dan los supuestos, ósea no es que no estemos acatando el precedente dado que este se cumple en cuanto se cumplan todos los supuestos que delimitan el precedente, pero si el caso planteado no reúne esas condiciones, pues sencillamente es

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	<p>inaplicable para ese caso porque no se dan los supuestos del precedente. El ejemplo más sencillo sería el hecho que estemos ante un trabajador de régimen laboral privado que trabaja para una entidad privada entonces evidentemente si el precedente esta hecho solo para trabajadores de entidades estatales no le podríamos aplicar el precedente para uno que trabaja para una entidad privada, claro que el ejemplo es obvio, porque es como decir que la leche es blanca, ese es la idea que haya un elemento que no encaje con el precedente para que uno lo inaplique o se aparte del mismo.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Evidentemente existe la desnaturalización de contrato dado a que los contratos temporales son en la mayoría de casos renovados de forma discriminada.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Sí, vulnera principios laborales entre ellos tenemos el principio a la igualdad y la irrenunciabilidad de derechos.</p>
<p>6 ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>En el caso particular que plantea, si existe la afectación del principio laboral de Primacía de la realidad, toda vez que se desnaturalice un contrato, es decir, que la naturaleza del contrato sea desvirtuada, además cabe resaltar que el precedente Huatuco solo aplica la tutela restitutoria aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos y sin duda alguna aquellos trabajadores del régimen privado se ven afectados en todos sus extremos.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ENTREVISTADO:

DR. MANUEL GARAVITO LOAYZA.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Si, dado a que cumple las siguientes reglas: a) se fija en una sentencia del tribunal con autoridad de cosa juzgada, b) debe expresarse en la sentencia y c) el tribunal señala los efectos normativos.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Conceptualmente no, pero en la práctica viene hacer los mismo, dado que en las dos figuras se deja de lado la norma.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización</p>	<p>Si.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Sí, el mencionado precedente afecta varios principios y derechos laborales.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Efectivamente, el Principio Laboral de Primacía de la Realidad, se afecta con la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco toda vez que el trabajador no cumple con los requisitos establecido, a pesar que los trabajadores hayan obtenido de manera previa una sentencia que les concede la calidad de trabajadores permanentes.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Entrevistado:

Dr. Cristian Ramírez Ramírez

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Si.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Si, debido a que cumple con todos los parámetros establecidos por la ley.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No. Son dos conceptos diferentes y con naturaleza netamente diferente, es decir mientras que en el concepto de apartamiento la ley lo regula como la acción de apartase de alguna norma, la inaplicación es aquella que teniendo el carácter obligatorio de aplicar una determinada norma por razones fundamentales los magistrados lo dejan sin efecto.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Si en su mayoría, dado a que algunos empleadores renuevan el contrato temporal de manera indeterminada.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Si.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p> | <p>En el caso que se plantea sí.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

ENTREVISTADO

DR. NILTON SÓTANO ARÉVALO

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p> | <p>Sí.</p> |
| <p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p> | <p>Sí, porque cumple con los requisitos establecido por ley para ser declarado un precedente vinculante el cual tendrá un carácter obligatorio.</p> |
| <p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p> | <p>Sí, el concepto de apartamiento y de inaplicación es utilizado como sinónimos porque los dos mantienen la misma finalidad que es dejar a un costado alguna ley.</p> |
| <p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p> | <p>En mi experiencia no existe desnaturalización de contratos modales de trabajadores del sector público.</p> |
| <p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a</p> | <p>Según el criterio que se establece en la pregunta creo que, si existe vulneración de principios laborales</p> |

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>en la materia de no otorgar tutela restitutoria para los trabajadores que fueron reconocidos con sentencia previa a la que atraviesan, es decir media la cosa juzgada.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Sí.</p>

ENTREVISTADO

DR. CARLOS ALBERTO COTRINA VARGAS

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>NO, dado a que no existe una adecuada carga motivacional para justificar su aplicación</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Si, dado que tienen el mismo significado que es apartarse de alguna norma o ley, donde el juez procura no utilizar la ley o la norma porque tienen criterios diferentes a lo establecido por alguna norma o ley.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del</p>	<p>Sí.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Sí.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Sí.</p>

ENTREVISTADO

DR. CARLOS RODRÍGUEZ PRETEL

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>No, porque no tiene una adecuada motivación.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Sí, tienen el mismo concepto, se puede mencionar que mantienen una margen de sinonimia.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Sí, en la actualidad se presentan estos casos, en los cuales yo estoy patrocinando aproximadamente 4 casos respecto a la pregunta.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Según criterio personal sí vulnera principios laborales.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Sí.</p>

ENTREVISTADO

DR. HUGO CHANDUVI VARGAS.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Sí, porque tiene una adecuada motivación y propone parámetros factibles para una efectiva regulación.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No, son conceptos teóricamente diferentes, pero con una misma finalidad.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Sí, llevo algunos casos concernientes a la desnaturalización de contratos modales los cuales presentan una desnaturalización debido a que los trabajadores terminan realizando labores de trabajadores permanente.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>NO.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>NO.</p>

ENTREVISTADO

DRA. IVÓN SOTO AGREDA

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Sí, dado a que respeto todos los presupuestos establecidos para ser considerado como un precedente vinculante.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Son conceptos totalmente diferentes, la inaplicación consiste en no aplicar una norma o ley, y el apartamiento es aquella donde el juez se aparta de la norma objetando criterios distintos para emitir una sentencia.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>SÍ, porque en el sector público existe bastante deficiencia en cuanto a la regulación de las contrataciones modales. Los contratos modales casi siempre se ven desvirtuados a la realidad.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Después de la emisión del Precedente Vinculante Huatuco, se reflejó la afectación de diversos principios laborales debido a que limita los requisitos para una contratación en el sector público, sin medir lo que sucede en la actualidad.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Según lo mencionado y por experiencia propia puedo mencionar que sí, existe vulneración del Principio de Primacía de la realidad y de muchos más principios.</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

ENTREVISTADO

DRA. TERESITA RAMÍREZ VILLANUEVA.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Según mi criterio, este Precedente no cumple con los presupuestos dado que se tiene que realizar un test de proporcionalidad con la finalidad de dar certeza y fuerza al precedente, además de ello se debe exigir una mayor carga motivacional por parte de los jueces.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>Sí, aunque los conceptos resulten completamente diferentes, en la práctica son sinónimos y tienen el mismo efecto en cuanto a su naturaleza.</p>
<p>4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?</p>	<p>Sí, la desnaturalización en los contratos modales son parte de nuestra vida diaria, esto se debe a que no existe la adecuada regulación por parte del sector público.</p>
<p>5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?</p>	<p>Sí, con la aplicación de este precedente en los casos actuales e incluso desde los 3 meses que se emitió afecta de manera directa diferentes principios laborales los cuales tienen como efecto la vulneración de los derechos de los trabajadores.</p>
<p>6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la</p>	<p>En el caso delimitado, considero que si se afecta el Principio de</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?</p>	<p>Primacía de la realidad y también de muchos más principios laborales.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

ENTREVISTADO

DR. CRISTOPHER JOSEPH CIEZA MOSTACERO.

<p>1. ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?</p>	<p>Sí.</p>
<p>2. ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante, explique su respuesta?</p>	<p>Sí, ha establecido una regla jurídica para casos específicos a efectos de brindar seguridad jurídica.</p>
<p>3. ¿Es lo mismo hablar de apartamiento que de inaplicación del precedente Huatuco?, ¿Por qué?</p>	<p>No, la inaplicación resulta de la falta de correspondencia entre los supuestos fácticos o elementos normativos del precedente y los hechos del caso en concreto bajo análisis, que determinan su exclusión para resolver el caso en cambio el</p> <p>Apartamiento responde a la independencia del magistrado de cambiar el criterio contenido en el precedente, lo que implica que prima fácil el precedente es</p>

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

	aplicable, pero el juzgador decide alejarse por razones especiales del caso en concreto o de la evolución del derecho, lo cual debe motivar bajo responsabilidad.
4. ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?	Sí. .
5. ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?	Sí, la estabilidad laboral.
6. ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnera el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?	Sí.

RESULTADOS DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO

Ítem 1.- ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?

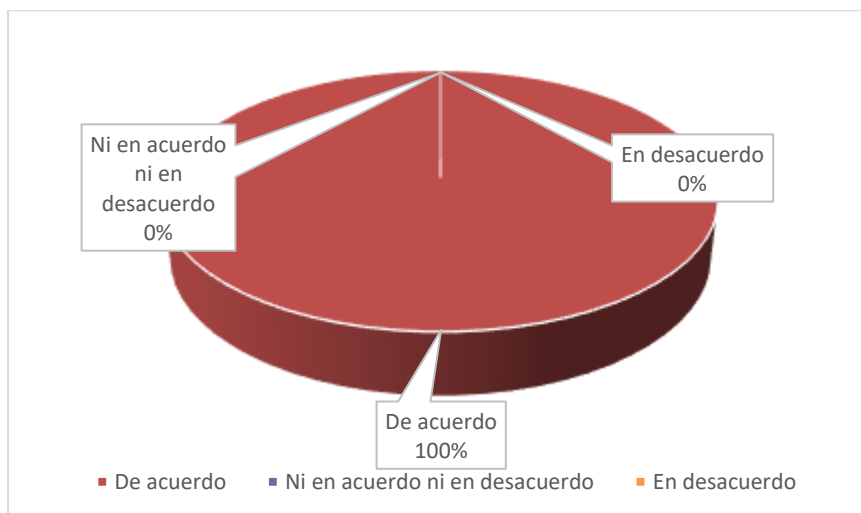
“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Tabla 1

Pregunta 1

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	100%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Figura N° 1: Resultados obtenido del ítem 1.- ¿Ha leído sobre el Precedente vinculante Huatuco contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC?



Cuadro n°10 Resultados obtenido del ítem 1

Ítem 2.- ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante?

Tabla 2

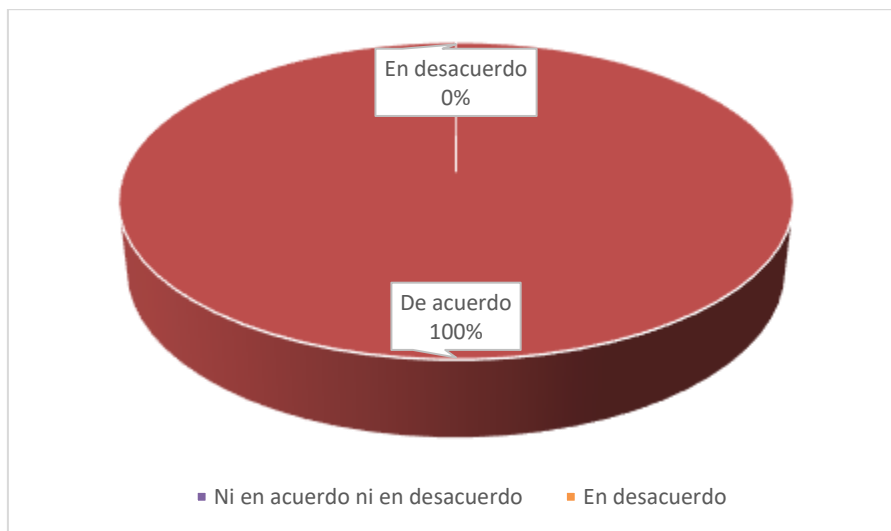
Pregunta 2

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Figura N° 2: Resultados obtenidos del ítem 2.- ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante?



Cuadro n°11 Resultados obtenido del ítem 2

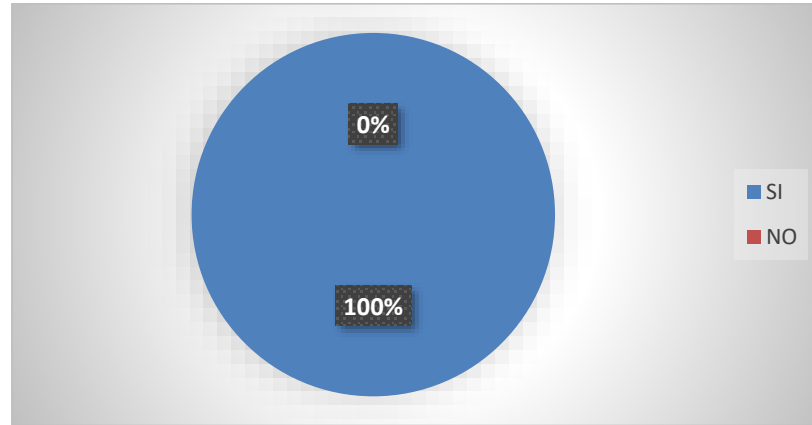
Ítem 3.- ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante?

Tabla 3
Pregunta 3

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Figura N° 3: Resultados obtenidos del ítem 3.- ¿Usted cree, que el caso Huatuco, reúne los presupuestos de un precedente vinculante?

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro n°12 Resultados obtenido del ítem 3

Ítem 4.- ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?

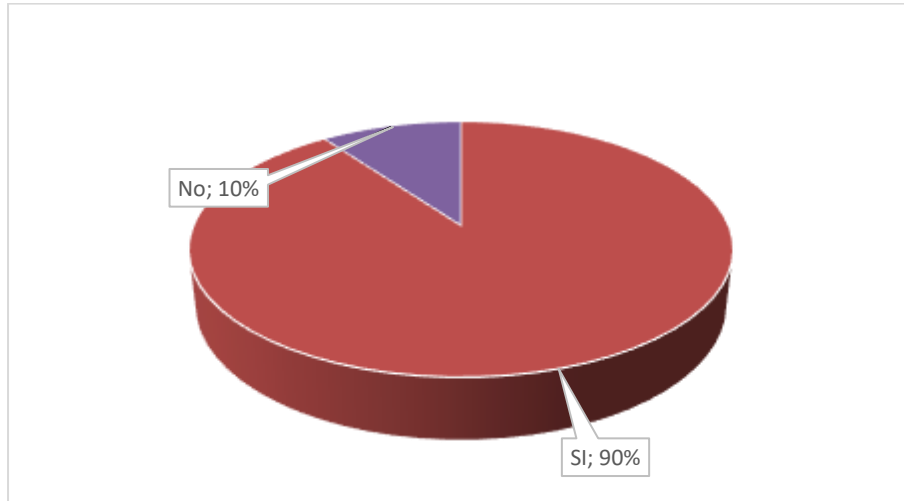
Tabla 4

Pregunta 4

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Figura N° 4: Resultados obtenidos del ítem 4.- ¿Usted cree, que en la contratación de trabajadores del sector público bajo la modalidad de contratos temporales exista la desnaturalización?

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro n°13 Resultados obtenido del ítem 4

Ítem 5.- ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?

Tabla 5

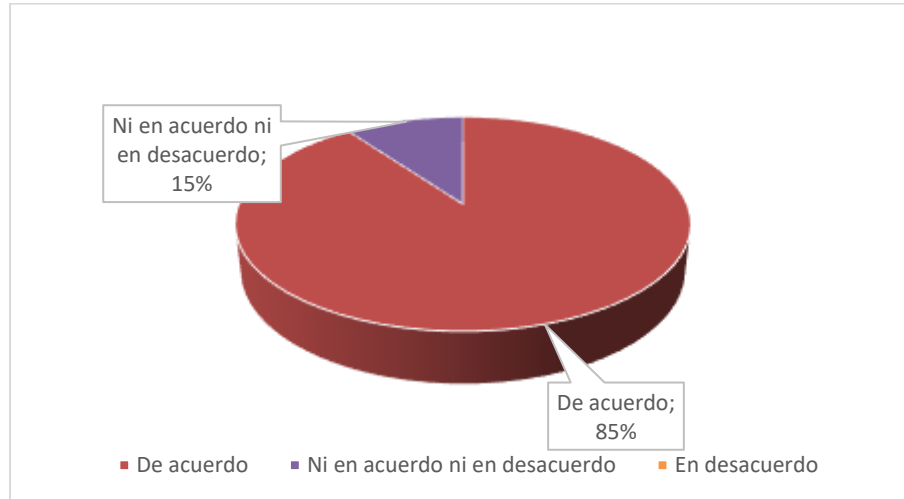
Pregunta 5

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	17	85%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Figura N° 5: Resultados obtenidos del ítem 5.- ¿Desde su punto de vista, el Precedente Huatuco vulnera principios laborales, ¿respecto a que no otorga tutela restitutoria a trabajadores que fueron reconocidos como permanentes a través de una sentencia firme?

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro n°14 Resultados obtenido del ítem 5

Ítem 6.- ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?

Tabla 6

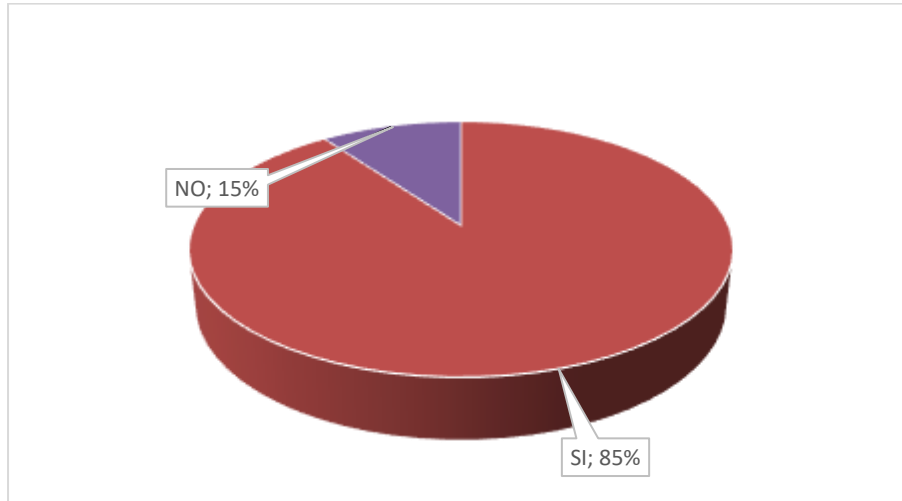
Pregunta 6

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	85%
No	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Figura N° 6: Resultados obtenidos del ítem 6.- ¿Usted cree, que el Precedente Vinculante Huatuco vulnere el Principio de Primacía de la Realidad sobre materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”



Cuadro n°15 Resultados obtenido del ítem 6

3.2.RESULTADOS 2: “ANALISIS DE CASOS”

CASO N° 1:

- **DEMANDANTE: MASSAIT GOICOCHEA ISAÍAS**
- **DEMANDADO: Municipalidad Provincial de Cajamarca.**
- **PRIMER PROCESO: EXP. N°1005 – 2015**

DATOS DE LA SENTENCIA

- **N° DE SENTENCIA PRIMER INSTANCIA: N°39-2012-L**
- **MAGISTRADO: Amaya Valderrama, María Jesús.**
- **FECHA DE EMISIÓN: 10-05-2012.**
- **ACLARACIÓN: 27-01-2014.**
- **N° DE SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA: N° 143—2012-SEC**
- **MAGISTRADOS: Albán Rivas, Vásquez Molocho, Flores Arrascue.**
- **FECHA DE EMISIÓN: 27-12-2012**
- **MATERIA: Reconocimiento de Derechos Laborales.**
- **ESTADO: Consentida. Archivo Definitivo**

SUMILLA DE HECHOS

El demandante ingreso a laborar con fecha 01/01/2004 bajo la modalidad de locación de servicio, pero desde su inicio la relación laboral se

SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

La determinación de desnaturalización de la contratación vía locación de servicios del demandante tanta en primera como en segunda

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>desnaturalizo dado a que mantuvo un estado de dependencia y subordinación. Cabe resaltar que en el 2019 fue despedido incausadamente por el cual solicito su reposición en el expediente N°282 – 2009, el cual fue amparado.</p> <p>En ese sentido se interpuso la demanda con el fin de que se reconozca como obrero permanente sujeto al régimen laboral privado y se le incluya en planilla.</p>	<p>instancia quedo firme y consentida, constituyéndose en cosa juzgada.</p>
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<p>FALLO: FUNDADA LA DEMANDA, ordena a la demandada CUMPLA con incluir al demandante en el libro de planillas de obreros contratados a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728. CONFIRMAR SENTENCIA que declara fundada la demanda. IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la demandada.</p>	
CONCLUSIONES	
<p>En primera instancia, el juez al analizar la naturaleza de la prestación de servicios verifica la existencia de los tres requisitos de toda relación laboral que son: subordinación, prestación personal y retribución económica, desvirtuando la naturaleza de la locación de servicios y determinando que el demandante en realidad se encontró sujeto a una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, por lo que es exigible a la demandada la obligación de incluir a la demandante en el libro de planillas del personal obrero contratado a plazo indeterminado conforme al Decreto Legislativo N°728.</p>	

CASO N°02:

- **DEMANDANTE** : FLORES CUEVA, VÍCTOR JOSÉ
- **DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.
- **PRIMER PROCESO** : EXP.121-2013

DATOS DE LA SENTENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • <u>N° DE SENTENCIA 1° INSTANCIA:</u> N°229 • <u>MAGISTRADO:</u> SÁNCHEZ BARAHOMA, BILDER LEONEL. • <u>FECHA DE EMISIÓN:</u> 04-09-2013. • <u>N° DE SENTENCIA 2° INSTANCIA:</u> N°18-2014-STC • <u>MAGISTRADO:</u> BAZÁN SÁNCHEZ, HORNA LEÓN, GUTIÉRREZ VALDIVIEZO. • <u>FECHA DE EMISION:</u> 28-01-2014.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- MATERIA: Calificación de la prestación de servicios como una relación laboral a tiempo indeterminado y otros.
- ESTADO: Consentida. Archivo Definitivo.

SUMILLA DE HECHOS

El demandante ingreso a laborar el día 01.06.2010 en el cargo de obrero de limpieza pública bajo contrato verbal, por lo que tiene un contrato a plazo indeterminado, sin embargo, nunca gozó de sus beneficios sociales a pesar de cumplir con los 3 elementos esenciales de la relación laboral, por lo cual interpone demanda solicitando se califique su prestación de servicios como una relación laboral a tiempo indeterminado comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada, se le incluya a planilla, se le extienda su contrato a tiempo indeterminado y se le reconozca el derecho de percibir la Remuneración Mínima Vital, además de los beneficios sociales.

SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

La desnaturalización de la contratación del demandante tanto en primera como en segunda instancia, quedo firme y consentida, constituyendo cosa juzgada.

La sentencia explícitamente reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

FALLO:

Fundada la demanda, en consecuencia, declara que la relación laboral es existente entre el demandante y la demandada dado que se encuentra comprendida dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728 que regula el régimen de la actividad privada. **Ordena que la demandada reponga al demandante. Confirmar la Sentencia.**

CONCLUSIONES

El juez de primera instancia analiza si concurren los elementos de un contrato de trabajo, determinado su existencia y teniendo en cuenta que el demandante se desempeñó como obrero, por ello es de aplicación el Decreto Legislativo N° 728. En consecuencia, habiendo reconocido la relación laboral del demandante con la demandada sujeta al régimen de actividad privada, los posteriores contratos administrativos de servicios suscritos de vienen en desnaturalizados, dado que el demandado no podía renunciar a los derechos laborales de los cuales ya gozaba. Por ello finalmente el juzgador determinara la procedencia de la reposición al haberse encontrado el demandante sujeto a una relación laboral a plazo indeterminado.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CASO N03:

- **DEMANDANTE** : Rabines Gonzales, Marco Antonio
- **DEMANDADO** : Municipalidad Provincial de Cajamarca
- **SEGUNDO PROCESO:** EXP. N 1641-2015.

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA: N°1641-2015-L • MAGISTRADO: Araujo Cachay, Carmen Nancy • FECHA DE EMISIÓN: 13.10.2015 • N° DE SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA: N°32-2016-SEC • MAGISTRADO: Álvaro Palacios, Díaz Vargas y otros. • ESTADO: En casación 	
<p style="text-align: center;">SUMILLA DE HECHOS</p> <p>Con fecha 14.07.2015 fue despedido sin causa justa mediante carta en la cual la demandada da por extinguida la relación laboral alegando la aplicación del Precedente Vinculante Huatuco, sin tener en cuenta que era un trabajador a plazo indeterminado, pues en el proceso N° 121-2013 se verifico su vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada mediante contrato a plazo indeterminado razón por la cual la demandada vulneró el principio de cosa juzgada.</p> <p>Los efectos jurídicos de la decisión emitida en dicho proceso y se declare la nulidad de la carta de despido.</p>	<p style="text-align: center;">SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE</p> <p>El demandante contaba con una sentencia previa en el proceso N° 1212-2013 en el que se había determinado la desnaturalización de su contratación y se ordena la reposición, adquiriendo dicha sentencia calidad de cosa En primera instancia el juez advierte la violación al principio de cosa juzgada mientras en segunda instancia se revoca pues se aduce que no hubo incumplimiento de la demandada a dicho principio por haber surgido un hecho nuevo jurídico.</p>
ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
<p>FALLO</p> <p>FUNDADA LA DEMANDA. Declara la afectación al principio de calidad de cosa juzgada por parte de la entidad demandada, al extinguirse el vínculo laboral del demandante mediante carta de despido, en consecuencia, se declara la nulidad de la carta de despido, ordena que se mantenga inalterables y se cumpla a plenitud los efectos jurídicos de la decisión judicial firme emitida en el proceso judicial N°121-2013, y ordena que la demandada cumpla con responder al demandante.</p>	

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CONCLUSIONES

El juez en primera instancia se aparta del Precedente mediante el *distinguis*, pues al comparar los hechos facticos del precedente con los del caso planteado, existe la variante consistente en que el demandante ya había sido despedido incausadamente y a consecuencia de ello, fue repuesto a su centro laboral por haberse reconocido judicialmente su vínculo laboral por lo tanto ya había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario habiendo adquirido dicha sentencia calidad de cosa juzgada por lo cual concluye en la afectación a dichos principios, declarando fundada la demanda.

CASO N°04:

- **EXPEDIENTE N°** : 00708 – 2019 – 0 – 1601 – JR – LA – 06.
- **DEMANDANTE** : CARLOS ENRIQUE CASTILLO PAREDES
- **DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO.
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO
- **MATERIA** : REPOSICIÓN Y OTROS.
- **JUEZ** : DINA MIREYA PANTOJA ROBLES
- **SECRETARIO** : INGRID ALEXANDRA CHICO CEPEDA

DATOS DE LA SENTENCIA

- N° DE SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA: N° 386-2019-2JELTT-NLPT
- FECHA DE PUBLICACIÓN: 24.10.2019
- MATERIA: Reposición y otros.
- ESTADO: Sentencia.

SUMILLA DE HECHOS

El trabajador señala que ingresó a laborar para la demandada el 04 de abril de 2014, mediante contratos de locación de servicios, para realizar funciones de chofer de la Municipalidad Distrital de Huanchaco. Refiere que, pese a la suscripción formal de contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, en los hechos ha existido un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen privado desde el 04 de abril de 2014, al realizar labores permanentes y

SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

El juez se pronuncia respecto a la desnaturalización de contratos, dado a que el trabajador ingreso a laborar mediante contratos de locación de servicio, pero su naturaleza se desvirtuó dado a que realizaba labores permanentes sujeto a una fiscalización constante por parte de la demanda.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

encontrándose sujeto a una fiscalización constante por parte de la demandada.	
ANALISIS JURISPRUDENCIAL	
<p>FALLO: FUNDADA LA DEMANDA: Declarar Fundada la demanda porque se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.</p>	
CONCLUSIONES	
De lo expuesto, se considera que en caso de obreros municipales corresponde realizar un análisis detenido respecto al criterio subjetivo, dado que son casos precisos donde se afectan derechos laborales de manera puntual.	

CASO N°05:

- **EXPEDIENTE N°** : 03396-2015-0-1601-JR-LA-05
- **DEMANDANTE** : SANDOVAL SUAREZ GREGORIO
- **DEMANDADO** : ADMINISTRACION LOCAL DEL AGUA MOCHE VIRU CHAO MINISTERIO DE AGRICULTURA
- **MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
- **JUEZ** : ROGER GONZALO CHAVEZ ALVA
- **SECRETARIA** : DAYSI DIANA BOBADILLA MORENO

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA: 03396-2015-0-1601-JR-LA-05 • FECHA DE PUBLICACIÓN: diecinueve de octubre del año dos mil dieciséis • MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES • ESTADO: Sentencia. 	
SUMILLA DE HECHOS	SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

<p>El trabajador señala que ingresó a laborar para la demandada el 17 de octubre del 2006 al 31 de diciembre de 2008 como SNP y desde el 01 de enero de 2009 a la actualidad mediante contrato CAS, para realizar funciones de chofer del Ministerio de Agricultura y Riego.</p> <p>Refiere que, pese a la suscripción formal de contratos de locación de servicios y contrato administrativo de servicios, en los hechos ha existido un contrato de trabajo entre las partes desde el 17 de octubre de 2006 hasta la actualidad, al realizar labores permanentes, como cumpliendo un horario de trabajo y estando sujeto a fiscalización.</p> <p>Solicita se le reconozca su condición de trabajador con vínculo laboral a plazo indeterminado.</p>	<p>El juez se pronuncia respecto a la desnaturalización de contrato, dado a que el trabajador ingreso a laborar mediante contratos de locación de servicio, pero su naturaleza se desvirtuó dado a que realizaba labores permanentes sujeto a una fiscalización constante por parte de la demanda.</p>
<p>ANALISIS JURISPRUDENCIAL</p>	
<p>FALLO:</p> <p>Fundada Declarar Fundada la incoada por doña GREGORIO SANDOVAL SUAREZ contra la ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AGUA Y EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y REGO, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, declarándose la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios e inaplicación de Contratos CAS suscritos entre las partes</p>	
<p>CONCLUSIONES</p>	
<p>De lo expuesto, se puede verificar la desnaturalización en los contratos de Locación de Servicios.</p>	

CASO N°06:

- **EXPEDIENTE N°** : 03214-2015-0-1601-JR-LA-03
- **DEMANDANTE** : JOSÉ OTONIEL MALCA PRETEL
- **DEMANDADO** : MINISTERIO PÚBLICO
- **MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INAPLICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, NIVELACIÓN Y CATEGORIZACIÓN Y EL REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES
- **JUEZ** : LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.
- **SECRETARIO** : ELMER ALEXIS SALAZAR OLÓRTIGA.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

DATOS DE LA SENTENCIA

- N° DE SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA: 03214-2015-0-1601-JR-LA-03
- FECHA DE PUBLICACIÓN: Veintiuno de Noviembre del año Dos Mil Dieciséis.
- ESTADO: Sentencia.

SUMILLA DE HECHOS

El trabajador señala que ingresó a laborar para el Ministerio Público a partir de 01 de abril del 200, bajo la modalidad de la Contratación de Locación de Servicio o Servicio No Personales; en el cargo de Asistente Administrativo y Chofer de Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chepén del Distrito judicial de la Libertad, sin embargo tales contratos civiles se encuentran desnaturalizados, en tanto a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad; ya que el trabajador desarrollo una actividad de naturaleza permanente, estaba sujeto a un horario de trabajo y a las directivas de su empleadora.

SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

El juez se pronuncia respecto a la desnaturalización de contrato, dado a que el trabajador ingreso a laborar mediante contratos de locación de servicio, pero su naturaleza se desvirtúo dado a que realizaba labores permanentes sujeto a una fiscalización constante por parte del Ministerio Público.

ANALISIS JURISPRUDENCIAL

FALLO:

Fundada Declarar Fundada la demanda porque se ha acreditado la desnaturalización del contrato de locación de servicios porque se encuentra sometido a u Contrato de Plazo indeterminado.

CONCLUSIONES

De lo expuesto, se considerar que es importante acreditar tres elementos esenciales de una relación laboral: La prestación Personal de Servicios, retribución económica ya la subordinación, en conclusión, cuando concurren estos elementos nos encontramos ante una relación indefectiblemente ante una relación laboral. Así, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se dará preferencia a lo comprobado en la ejecución efectiva del contrato

CASO N° 7:

- **DEMANDANTE:** SANTOS GENARO LEZAMA LEÓN.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

- **DEMANDADO:** MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS.
- **PRIMER PROCESO:** 03403-2015-0-1601-JR-LA-03.

DATOS DE LA SENTENCIA

- **N° DE SENTENCIA PRIMER INSTANCIA:** obrante a fojas 205-244
- **MAGISTRADO:** Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez
- **FECHA DE EMISIÓN:** 19-12-2017.
- **N° DE SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA:** obrante en la Resolución N°10
- **MAGISTRADOS:** Rodríguez Chávez, Castillo León y Luján Túpez.
- **FECHA DE EMISIÓN:** 23-04-2019
- **MATERIA:** Desnaturalización de Contratos.
- **ESTADO:** Consentida. Archivo Definitivo

SUMILLA DE HECHOS

Ingresó a laborar para la demandada **MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - MIDIS** en forma ininterrumpida desde el 01 de junio del 2011, hasta el 31 de diciembre del 2012 desempeñándose en el cargo de Fraccionador de Alimentos (Envasador), percibiendo como última remuneración mensual la suma de S/ 624.15 soles, acumulando un récord laboral de 01 año y 07 meses.

Peticiona en primer lugar, la desnaturalización de la Contratación de Locación de Servicios, para ello indica que laboró para el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria-PRONAA- Zonal Trujillo, prestando servicios ordinarios y permanentes sujetos a relaciones de trabajo de naturaleza indeterminada

SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE

La desnaturalización de la contratación vía locación de servicios del demandante en primera y segunda instancia se declaró fundada quedando firme y consentida, debido al reconocimiento del actor el cual se encontró sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Cabe precisar que, este Juzgador considera que la exigencia que el actor deba ganar algún concurso no resulta ser acorde a la coherencia ni a la congruencia, dado que las partes no se pueden beneficiar de su propio dolo.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

FALLO:

FUNDADA LA DEMANDA, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.**

CONFIRMAR SENTENCIA que declara fundada la demanda.

CONCLUSIONES

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

El Juzgador considera que la exigencia que el actor deba ganar algún concurso no resulta ser acorde a la coherencia ni a la congruencia, dado que las partes no se pueden beneficiar de su propio dolo, asimismo lo sostuvo el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha 04 de marzo del 2013, recaída en el Expediente N° 00394-2013-PA/TC.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

1. Limitaciones en función a los hallazgos:

- El estado de emergencia sanitaria, debido a la pandemia de la covid-19, ha complicado la búsqueda de información, por las medidas de prevención que ha ido otorgando el Estado, no obstante, se ha superado esta dificultad gracias al uso de los medios tecnológicos virtuales como Google Meet, Google Chrome, Zoom y WhatsApp.
- Del mismo modo, la disponibilidad de los entrevistados ha sido otra limitación, ya que, por sus agendas recargadas de trabajo, fue difícil poder encontrar un horario, sin que interfiera con las actividades del experto, aspecto que se consiguió superar mediante las entrevistas virtuales (Zoom, Google Meet).
- Otro limitante ha sido, la escasa información encontrada en relación al tema de investigación, no obstante, se ha superado tal limitación gracias al aporte brindado por los entrevistados.

2. Discusión

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos del tema de investigación donde la formulación del problema fue: ¿Dé que manera el Precedente vinculante Huatuco vulnera el principio de primacía de la realidad sobre la materia de tutela

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme?, procede ahora realizar las discusiones y conclusiones que apoyen a consolidar lo obtenido, dicha discusión se centrará en aquellos aspectos relevantes que se han extraído de los resultados.

Discusión N° 01 En relación a los resultados obtenidos del objetivo general de investigación:

De los resultados obtenidos en esta investigación de acuerdo al objetivo general se puede deducir que el 85% de los entrevistados y encuestados coinciden al afirmar que la aplicación del Precedente vinculante Huatuco vulnera varios principios laborales, entre ellos el principio de primacía de la realidad sobre materia de tutela destitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme, mientras que el 15% de minoría manifiesta que no existe vulneración de dicho principio.

Por esta razón de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional los trabajadores del estado contratados bajo un régimen laboral privado ya no podrán solicitar reposición en los casos en que se demuestre la existencia de un vínculo laboral con su respectivo empleador, sino que será supeditado a los tres requisitos del Precedente vinculante Huatuco los cuales son: Que su ingreso se haya producido por concurso público, que exista una plaza presupuestada, y que la entidad cuente con una vacante de duración indeterminada. Por ende, la anulación del principio en mención con lleva a la vulneración del contenido constitucional protegido del

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

derecho al trabajo y del derecho a la protección contra el despido arbitrario consagrado en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú.

Discusión N° 02 En relación al análisis del Precedente vinculante Huatuco en la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento:

En los resultados obtenidos se puede concluir que el 85% de los entrevistados y encuestados concuerdan en alegar que el Precedente vinculante Huatuco restringe el derecho a la reposición de los trabajadores estatales sujetos al régimen laboral privado porque para acceder a la reposición laboral deben cumplir con los requisitos establecidos en el Precedente vinculante Huatuco, lo cual resulta absurdo dentro del marco constitucional de protección a la parte más débil en una relación laboral.

De la misma forma César Landa indica. “Si bien es razonable que los trabajadores del sector público ingresen a este sector por sus méritos acreditados en un concurso público; la responsabilidad y sanción por no haberse realizado un concurso público no debe recaer sobre ellos, sino más bien sobre el Estado que utiliza estas modalidades”.

En ese mismo sentido el magistrado Blume indica: “estaría convalidando un eventual accionar abusivo, lesivo e irresponsable del Estado en la contratación pública laboral, perjudicando injustamente al trabajador y desconociendo las garantías mínimas previstas en el artículo 8 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, sin tener en cuenta las graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas (...)”.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

De estos datos se puede concluir, que el Tribunal Constitucional tiene como función principal velar por los derechos constitucionales consagrados en nuestra Carta Magna como derechos fundamentales inherentes a la persona, por ello al emitir este precedente está dejando de lado los principios y derechos fundamentales del trabajador, porque se enfoca en una perspectiva de carácter legal al indicar requisitos para la reposición lo cual es ajeno a nuestra realidad, ya que la mayoría de trabajadores que laboran en el sector público (más de 1 400 000 trabajadores en el año 2014, de acuerdo al "Informe de Implementación de la Reforma del Servicio Civil" emitido por Servir) han sido contratados sin concurso previo, por ello no debe afectarse a los trabajadores ya que es responsabilidad de la entidad empleadora velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Discusión N°03: Explicar el principio de primacía de la realidad en la Constitución Política del Perú de 1993.

Del análisis de los resultados del principio laboral de la primacía de la realidad se tiene en cuenta que prevalecen los hechos que ocurren en la práctica a lo que se plasma en los documentos. Pues en este hecho se pretende encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado que debía ser establecida desde la suscripción de tal contrato y no haber sido encubierta por otro tipo de contratación, resultando que dichos contratos recaerían en fraudulentos.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Por lo cual, de la búsqueda realizada se obtuvo un total de 27 artículos científicos en los cuales se verificó y contrastó las diversas opiniones críticas por parte de los especialistas, donde la gran mayoría manifiesta que existe la vulneración del principio de primacía de la realidad por parte de la aplicación del Precedente vinculante Huatuco en no otorgar tutela restitutoria frente a un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de una sentencia firme; mientras que en 4 artículos científicos indica que no existe tal vulneración.

Discusión N°04: Demostrar mediante aplicación de técnicas e instrumentos de recolección la vulneración del principio de primacía de la realidad en el Precedente Huatuco sobre la materia de tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente en sentencia.

De los datos obtenidos de las entrevistas, encuestas y el análisis de expedientes judiciales concernientes al tema, se verificó que el 85 % señala que la aplicación del Precedente vinculante Huatuco vulnera en el principio laboral de la primacía de la realidad en no otorgar tutela restitutoria de un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme. Por lo cual muchos trabajadores del sector público bajo el régimen privado que han estado varios meses o años en un proceso legal requiriendo su reposición laboral y en cuestión de meses se les cambie de vía procesal para que solo puedan acceder a una indemnización por despido fraudulento, debiendo renunciar al

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

derecho al trabajo, y los principios laborales conforme a ley, implica una gran afectación a los derechos de los trabajadores.

En ese mismo sentido, en los expedientes analizados con respecto a la reposición laboral, los magistrados manifestaron disconformidad con dicho Precedente, apartándose del mismo con la finalidad de ordenar la reposición de los demandantes.

Por ello, tanto jueces del Tribunal Constitucional, como jueces de la Corte Suprema han ido flexibilizando la aplicación del mismo.

En consecuencia, este Precedente según los casos analizados, no solo afecta la vulneración del principio laboral de primacía de la realidad, sino también el principio de igualdad, el principio de irrenunciabilidad de derechos y la cosa juzgada. Por ende, en el análisis de los casos, la mayoría de los magistrados optan por otorgan la tutela restitutoria a los trabajadores, inaplicando dicho Precedente porque considera que vulneran derechos laborales.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. El derecho al trabajo no solo concede la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, sino también o no ser despedido sino media una causa justa, por ello, la aplicación del Precedente vinculante Huatuco incide en el principio de primacía de la realidad sobre la materia de tutela restitutoria en un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme, porque el Precedente establece presupuestos de carácter obligatorio respecto a la tutela restitutoria sin tomar en cuenta la realidad de los hechos, dado que, los trabajadores que son contratados para brindar un servicio en específico terminan realizando labores permanentes las cuales se evidencian en un proceso judicial, por consiguiente desestabiliza la estabilidad laboral generando inseguridad jurídica a los trabajadores.
2. La tutela restitutoria de un despido fraudulento mediante la aplicación del Precedente vinculante Huatuco restringe la reposición a los trabajadores que no han ingresado previamente por un concurso público, plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada lo que implica un traslado de la responsabilidad de una indebida contratación estatal a los trabajadores, cuando depende de la propia empleadora estatal lo que resulta absurdo dentro del marco constitucional de protección a la parte más débil de una relación laboral.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

3. El principio laboral de la primacía de la realidad debe encontrarse en toda la relación de trabajo, incluida la entidad pública y los trabajadores del régimen privado. Sin embargo, el Precedente vinculante Huatuco N°05057-2013-PA/TC lo inaplicó aun cuando se encuentra reconocido en un marco normativo peruano y en los convenios internacional de trabajo. Por ello, la anulación de este principio laboral con lleva a la vulneración del contenido constitucional protegido del derecho del trabajo y del derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario consagrados en los artículos 22° y 27 ° de la Constitución Política del 1993.
4. Finalizando, de los instrumentos analizados (entrevista, cuestionario y análisis de casos) se puede concluir que se afecta el principio de la primacía de la realidad en no otorgar tutela restitutoria de un despido fraudulento donde previamente fueron reconocidos como trabajadores permanentes a través de sentencia firme, por lo cual los magistrados han manifestado disconformidad con este Precedente, apartándose con el objetivo de ordenar la reposición de los demandantes. Por ello, los magistrados han ido flexibilizando la aplicación del mismo. En consecuencia, es necesario analizar la realidad del trabajador porque con la práctica este principio se vulnera quedando desprotegidos los derechos de los trabajadores.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2016). “La aplicación del precedente Vinculante N°05057-2013- PA/TC y el Principio de la Primacía de la Realidad”. (Tesis para Título profesional de abogado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Álvarez, Z. (2016). “La incidencia del precedente vinculante Huatuco contenido en el fundamento 18 del expediente número 05057-2013-PA/TC en los procesos de reposición en los que el trabajador haya obtenido previamente decisión judicial con calidad de cosa juzgada sobre desnaturalización de la relación civil o laboral bajo modalidad que mantenían con una entidad estatal”. (Tesis para Título profesional de Abogada). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Arce, E. (2006). La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Lima. Ara Editores.
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias. (2.^a ed.). Lima. Palestra.
- Arce, E. (2013). Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Lima, Perú. Palestra Editores.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Bermúdez, M. (2008). La constitución a través de las sentencias del tribunal constitucional.

Lima. Ediciones Legales.

Blancas, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Lima. Ara Editores.

Campos, S. y Quispe, G. (2012). Inicio y termino de la relación laboral. Lima. Gaceta Jurídica.

Carrasco, H. (2006). “Derecho Procesal Civil”. México.

Castillo, M. (2010). Tratado de la Venta. Tomo I. Lima. Palestra.

Cuba, L. (2017). El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial. Lima. Gaceta Jurídica.

García, A., De Lama, M. y Quiroz, L. (2016). Manual de contratación laboral. Lima. Gaceta Jurídica.

Gonzales, L. (2016). El contrato de trabajo y sus modalidades. Lima. Gaceta Jurídica.

Haro J. (2013). Derecho Individual del Trabajo. Lima, Perú: Editorial Ediciones Legales.

Hurtado M. (2014). “Estudios de Derecho Procesal Civil”. (2° ed.). Tomo II. Lima, Perú.

Jiménez, L. (2009). El despido en el Perú. Lima. Actualidad Empresarial.

Neves, J. (2015). La constitución comentada” (3° ed.). Tomo I, Lima, Perú.

Neves, J. (2012). Introducción al Derecho del Trabajo. (2°ed.) Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rivera, A (2017). “La vulneración de los Derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del Precedente Vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco”. Universidad Ricardo palma, Lima, Perú.

Rubio M. (2012) “Para conoce la Constitución de 1993” (3° ed.), Lima, Perú.

“El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme.”

Tovalino, F. (2008). El despido análisis con base en criterios jurisprudenciales. Lima, Gaceta Jurídica.

Tovalino, F., Valderrama, L. (2014). El despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación.

Toyama, J. (2017). Problemática de los contratos de trabajo modal. Lima. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. Valderrama, L. Tarazona, M. (2018). Régimen Laboral Explicado 2018. Lima. Gaceta Jurídica.