

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



**“VULNERACIÓN AL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN
LABORAL PRIVADO COMO CONSECUENCIA
DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE
HUATUCO”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

TESISTA:

Bach. IGLESIAS FACUNDO, Karla Lorena

ASESOR

Mg. MARTÍNEZ FRANCO, Pedro

HUÁNUCO – PERÚ

FEBRERO - 2016

DEDICATORIA

A mis amados padres, por su incondicional apoyo perfectamente mantenida a través del tiempo.

A mi hermana mayor por ser mi ejemplo y a quien le debo mi educación superior.

Y a mi esposo, por sus consejos, sus valores, por inspirar en mí la perseverancia y sobre todo por su amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además por su infinita bondad y amor.

A todas aquellas personas que de una u otra forma han ayudado a ser de esta una realidad.

INDICE:

	pág.
Resumen	6
Introducción.....	8
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2.1. <i>Problema Principal</i>	
1.2.2. <i>Problemas Específicos</i>	
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	11
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
Capítulo II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	
2.1.1. A Nivel Internacional.....	13
2.1.2. A Nivel Nacional.....	13
2.1.3. A Nivel Local.....	18
2.2. BASES TEORICAS	
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: precedente vinculante del caso Huatuco.....	18
2.2.1.1. Los precedentes vinculantes.....	18
2.2.1.2. Los presupuestos básicos para el establecimiento de un precedente según lo dispuesto en el expediente N.º 0024-2003-AI/TC-LIMA.....	20
2.2.1.3. La aplicación del precedente vinculante.....	21
2.2.1.4. Excepciones de la inaplicación del precedente vinculante.....	21
El <i>distinguishing</i>	
El <i>overruling</i>	
2.2.1.5. Sobre la sentencia denominada caso Huatuco recaída en la STC. Expediente N° 05057-2013-PA.....	23
Breve descripción	
2.2.1.7. Críticas, aclaración y presunta modificación del "Precedente Huatuco".....	25
2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el régimen privado.....	27
2.2.2.1. Antecedentes Históricos.....	27
2.2.2.2. La Estabilidad Laboral en nuestras normativas.....	29
2.2.2.3. Concepto de la Estabilidad Laboral.....	31
2.2.2.4. Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral.....	32
➤ El Derecho al Trabajo.....	32
El Acceso al Empleo	
El Acceso al Empleo en Sentido Genérico	
El Acceso al Empleo en Sentido Específico	
2.2.2.5. La Conservación del Empleo.....	33
2.2.2.6. Clases de Estabilidad Laboral.....	34
2.2.2.7. El Despido.....	35

2.2.2.8. El Despido y los Derechos Fundamentales.....	36
2.2.2.9. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	37
2.2.2.10. Principio que importan para el desarrollo del presente trabajo.....	41
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE AMBAS VARIABLES	
2.3.1. Precedente vinculante.....	47
2.3.2. Estabilidad laboral.....	47
2.4. LEGISLACIÓN PERTINENTE	
2.4.1. NACIONAL.....	47
2.4.2. DERECHO COMPARADO.....	48
2.5. DEFINICIONES OPERACIONALES.....	50
Capitulo III	
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
3.1. MÉTODO Y DISEÑO	
3.1.1. Métodos y nivel de investigación.....	52
3.1.2. Diseño de la investigación.....	52
3.2. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
3.2.1. Hipótesis Principal.....	52
3.2.2. Sub hipótesis.....	52
Operacionalización de las variables e indicadores.....	53
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	54
3.4. COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.1.1. Población	
3.1.2. Muestra	
Capítulo IV	
RESULTADOS	
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	56
4.1.1. Presentación de resultados (cuadros con análisis e interpretación)	
4.1.2. Análisis y organización de datos	
Capítulo V	
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON LAS BASES TEÓRICA.....	74
5.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON LAS HIPÓTESIS.....	74
5.2.1. Hipótesis Principal.....	75
5.2.2. De las Sub hipótesis.....	76
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	81
ANEXOS.....	86

RESUMEN

El estudio del derecho, en todas sus ramas, es apasionante, si bien al iniciar la carrera no me encontraba convencida de mi vocación profesional, con el pasar de los años comprendí que había nacido para ser abogada, siendo mi orientación académica el Derecho Laboral, el cual nos lleva a reflexionar y pensar en las diversas formas de trabajo de aquellos ciudadanos que habitan nuestro país, en donde el trabajador y el empleador son sujetos importantes para el desarrollo de nuestra sociedad, razón por la cual, se debe comprender que cada uno de éstos sujetos están dotados de derechos y deberes los cuales se encuentran normados con la finalidad de crear un ambiente con seguridad jurídica en éste tipo de relaciones tal como lo prevé nuestra Constitución política del Estado.

Dicha seguridad jurídica, se está viendo perturbada en razón de la emisión del precedente denominado “Caso Huatuco” en la cual se niega la posibilidad de disponer la reposición de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Privado cuando el empleador es el Estado, lo que nos lleva a cuestionar por qué se limita la reposición laboral de trabajadores a quienes se les ha vulnerado sus derechos al haber sido despedidos sin causa justificada, consideramos, que la reposición del trabajador es la única forma de resarcir el daño causado; sin embargo, el aludido precedente refiere que las reglas indicadas en él, sólo se aplica a los trabajadores de un régimen laboral determinado en donde el empleador es el Estado, no resultando lógico por tanto que el ente encargado de proteger a sus ciudadanos limite sus derechos y apañe la mala gestión que se produce en sus entidades, al dictar un precedente contrario a las garantías básicas que tiene todo trabajador, tanto más, si se tiene en cuenta que la contratación de los trabajadores en las entidades del Estado han venido siendo irregulares y provechosas.

En ese sentido en el presente trabajo nos encargamos de analizar de qué manera el precedente Huatuco vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, además crea un ambiente de desigualdad y discriminación a trabajadores de un mismo régimen laboral por el hecho de que un grupo de ellos

trabaja para el Estado, en consecuencia por todas las irregularidades y la lesión que origina este precedente no deberá ser aplicado.

A casi al final de esta investigación se pudo corroborar que realmente dicho precedente si tiene deficiencias, las cuales fueron atendidas por los propios miembros del Tribunal Constitucional quienes tuvieron que poner atención y admitir sus errores, pues acertaron en aclararla y conseguir que en gran mayoría esta disposición sea satisfactoria, entonces que se consiguió con dicha aclaración; i) que los operadores de justicia a nivel nacional tengan una mejor visión de la sentencia y aplicarlo como es debido, ii) se concrete el estado laboral del personal que trabaja para el estado el cual coadyuva con el desarrollo e implementación de la ley del Servicio Civil.

INTRODUCCION

En estos últimos años la presencia del Tribunal Constitucional como órgano colegiado que defiende la constitucionalidad la cual es de gran importancia en el sistema jurídico de nuestro país, más aun por la relevancia de sus fallos, los cuales en algunos casos ayudan a consolidar las instituciones del derecho y en otros han generado polémica, como es el caso del precedente Huatuco, publicada el 05 de junio de 2015, el cual es materia de estudio y análisis, ya que su emisión además de causar polémica, perjudica los derechos laborales trabajadores sujetos al régimen laboral privado, siempre que el empleador sea el Estado, lo cual es discriminatorio.

El Tribunal Constitucional desde ya hace mucho años ha venido construyendo una línea jurisprudencia en materia de amparos laborales, los cuales eran tuitivos, finalistas y garantistas, empleando el principio de la primacía de realidad y ordenando la reposición de aquellos trabajadores del sector público que no ingresaron mediante concursos, sino por contratos temporales o civiles, quienes demostraron haber realizado una labor de naturaleza permanente sujeta a subordinación y dependencia (elementos de los contratos laborales) empero con el “*precedente Huatuco*” este criterio cambio completamente, eliminando así el derecho a la reincorporación de los empleados del sector público que ingresaron sin las formalidades de un concurso público, afectando el contenido protegido por la Constitución que es Derecho al Trabajo y la Protección adecuada contra el despido arbitrario consagrada en los articulo 22 y 27, respectivamente de la Constitución Peruana, y sobre todo haciendo discriminación a los trabajadores del inmersos en el Régimen de la Actividad Privada y omitiendo lo establecido en los artículos 4.º y 77.º del *TUO del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral*, indicando que las demandas de reposición solo prosperaran si estos demuestren haber ingresado a laborar mediante un concurso público de méritos tal como lo establece el artículo 5 de la Ley N.º 28175, Marco del Empleo Público, provocando de este modo los despidos masivos de trabajadores y emitiendo fallos en contra de los demandantes que no cumplieran con las reglas establecidas.

El tema de la Estabilidad Laboral reviste de gran importancia ya que sin ella son imposibles o nulas el ejercicio de los Derechos Laborales, siendo ello así, resulta pertinente analizar si con la aplicación del “*precedente Huatuco*” existe vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral, y de qué manera se produce esta vulneración.

Además en el presente trabajo se hace de manifiesto las verdaderas motivaciones que impulso al Tribunal Constitución para emitir una sentencia radical y contrario a los criterios protectores de los derechos laborales a los cuales nos tenían acostumbrados y en los cuales solo toma un grupo de trabajadores (los del Régimen laboral Privado) los cuales se les ve afectando sus derechos y principios amparados por la Constitución, como es el de igualdad ante la ley y a recibir un trato igualitario de ésta; el derecho al trabajo y a no ser despedido de éste si no por una causa justa; el de que el trabajo merece una protección adecuada frente al despido; el del carácter restitutivo y no solo resarcitorio de la justicia Constitucional.

Desde un inicio esta investigación se proyectó a buscar las inconsistencias que presenta el “*precedente Huatuco*”, lo cual considero que se ha logrado, ya que en este camino nos encontramos con opiniones, críticas, aclaratorias, sentencias, etc, que cambiaron la visión de esta sentencia y la desacreditan como tal, siendo notorio que a la fecha el precedente no es aplicado en muchos juzgados de nuestro país y menos aún en nuestras ciudad.

Finalmente podemos decir que poco después de su emisión, los juzgados laborales y las salas civiles no dudaron en aplicar el “*precedente Huatuco*” “a raja tabla” como ellos mismo lo manifestaron y que en estos días su aplicación es escasa y no dudo que para el futuro más próximo será extinto.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.6. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA:

Una de las ramas del Derecho que ha ido tomando mucha importancia en nuestra sociedad es el Derecho Laboral consecuentemente el tema de la estabilidad laboral ha ocupado con mucha frecuencia a los órganos jurisdiccionales, además es de notoria importancia el Derecho a la Estabilidad Laboral y a la interpretación de la Ley en cuanto a la debida “*protección del trabajador*” advertidos en los artículos 22° y 27° de la Constitución, así como también a los artículos 4.° y 77.° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728° – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, sean estas aplicables a las Instituciones Públicas o Privadas de las que existe abundante doctrina, jurisprudencia, plenos jurisprudenciales y numerosas sentencias dictadas por los sucesivos colegiados que han integrado el Tribunal Constitucional, de los cuales se ha podido advertir que mediante una gran línea jurisprudencial ha venido construyendo criterios en materia de amparos laborales en la cuales prevalecían el carácter tuitivo, finalista y garantista de los derechos laborales, aplicándose a ellos el Principio de la Primacía de la realidad siempre que estos demostraran haber sido despedido sin causa alguna o por contratos fraudulentos, asimismo haber realizado una labor de naturaleza permanente, sujeta a horario, subordinación y dependencia; los cuales son elementos esenciales para la acreditación de una relación laboral, en consecuencia se ordenaba la reposición del trabajador; sin importar que el empleador sea una institución pública o privada, pero este criterio cambia abruptamente el 5 de junio de 2015, con la emisión de la sentencia recaída en el *EXP. 05057-2013-13A/TC – JUNÍN* denominada: CASO HUATUCO, la cual fue establecida como precedente vinculante y en la que se resuelve eliminar la reposición laboral por desnaturalización del contrato para los trabajadores del sector público sujetos al Régimen Laboral Privado, precisando que las demandas de reposición solo prosperaran si los accionantes demuestran haber ingresado a laborar cumpliendo con lo establece el artículo 5 de la Ley N.° 28175,

Marco del Empleo Público, es decir mediante un concurso público de méritos, además se dispuso que la aplicación de esta sentencia debía ser inmediata luego de su difusión en el diario oficial, lo cual no sólo afecta a los trabajadores, pues también vulnera la independencia funcional de los jueces laborales, provocando de este modo los despidos masivos de trabajadores y los fallos en contra de los demandantes que no cumplieran con las reglas establecidas en la Ley Marco del Empleo Público. Además lo que nos sorprende es el cambio repentino de criterio y la diferencia de trato que realizan con respecto a los trabajadores de un mismo régimen laboral cuando el empleador es el estado, es decir, solo se producirá en el ámbito laboral del Estado, no siendo de aplicación para el sector privado, (acaso es un privilegio del Estado evadir obligaciones) esto nos lleva cuestionar el precedente Huatuco quien impone una condición discriminatoria a los trabajadores respecto de sus pares en el sector privado.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.6.1. *Problema Principal:*

¿De qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado?

1.6.2. *Problemas Específicos:*

1. ¿Por qué el Estado no brinda un trato igualitario y no discriminatorio a los trabajadores con un mismo Régimen Laboral?
2. ¿Cuáles son las inconsistencias que presenta el precedente Huatuco en torno a la lesión de los Principios Laborales?

1.7. OBJETIVO GENERAL.

Determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado.

1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Identificar la afectación del Derecho a la Igualdad y no Discriminación por trato diferenciado de los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada, en la aplicación del “*Precedente Huatuco*”.
2. Describir las inconsistencias de la aplicación del “*Precedente Huatuco*” en torno a la lesión de los Principios Laborales.

1.9. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación cuenta con gran relevancia en nuestra sociedad, ya que todos estamos sujetos a algún tipo de relación laboral la cual merece protección porque de ello depende el correcto desarrollo y realización del hombre así como también de su familia. Sin embargo mediante la emisión y posterior aplicación del “*precedente Huatuco*” nos encontramos ante situación que perturba e inquieta el ámbito de protección, evidenciándose un atentado contra el derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado que venían laborando en el sector público, ya que este precedente vulnera principios y derechos laborales, desechando lo establecido en los artículos 22° y 27° de nuestra Constitución, los tratados internacionales, así como también a los artículos 4.° y 77.° del TUO del *Decreto Legislativo N° 728° – Ley de Competitividad y Productividad*, que al final este es el Régimen Laboral que el Estado permitió en sus entidades y por lo mismo deben ser respetados, es decir, asumir las consecuencias del modo de contratación. Por lo que con el precedente trabajo pretendemos poner en evidencia la vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral y presentar las inconsistencias vertidas en dicho precedente, en consecuencia esta deberá ser aclarado, modificado o hasta invalidarlo, así evitar que se continúe con la desprotección al trabajador y no dejar a muchas más personas sin retorno a sus puestos de trabajo, aun peor que habiendo ganado un proceso de reposición, en primera instancia, éstos se vean afectados por la aplicación del precedente, dejando de lado el valor de las sentencias y destruyendo la confianza del accionante al sentirse protegido por el estado al haber sido despedido. Por lo que es importante la debida

aplicación de este precedente si en algún modo se le encuentra un camino correcto.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

2.1.1. A Nivel Internacional.

NAVARRETE BRENES, Carla y **CAMPOS CAMACHO** Erick (2001). **La Estabilidad Laboral en Costa Rica.** *Tesis de Grado para optar Título de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Facultad de Derecho.* Sostiene "...es demostrado que en Costa Rica se presenta un sistema de Estabilidad relativa, con algunas excepciones de estabilidad absoluta. El sistema de estabilidad relativa no garantiza la estabilidad laboral en el sector privado y esta únicamente se presenta en unos casos específicos y enmarcados, en diversas modalidades que tiene esta figura, lo cual genera una desigualdad entre los trabajadores".

2.1.2. A Nivel Nacional.

CONCHA VALENCIA, Carlos (2014). **Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional.** *Tesis para optar el grado de Magíster de la Pontificia Universidad católica del Perú Escuela de Posgrado en Derechos.* Sostiene que: "La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la subsistencia del contrato de trabajo ante los acontecimientos que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad es decir se busca la duración mas prolongada para la relación contractual, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa que lo justifique..."

En ese sentido si sabemos que en los contratos laborales prima el principio de continuidad con lo cual se asegura a un trabajador que su permanencia en su laboral tendrá una duración indeterminada, se le brinda a éste tranquilidad y estabilidad, mejorando así su porvenir.

Con respecto al “precedente Huatuco” se han escrito diversos artículos, las cuales vamos a mencionar brevemente:

a. **Artículo. “El Precedente Impresentable - Breve repaso crítico al Precedente Huatuco” (Aguinaga, 2015). Sosteniendo en sus textos que** *“... se ha instaurado la absoluta desigualdad. Ahora las entidades privadas es el único que pagará sus errores, mientras que el Estado podrá abusar de su derecho cuantas veces lo considere; todo esto deviene del poder monumental que tiene el TC como máximo intérprete de la Constitución, cuyos fallos debemos respetar, en base a la desigualdad mencionada, esta clase de fallos podría aplicarse en un futuro no muy lejano a los trabajadores de las entidades privadas y finalmente refiere que sería viable buscar la protección de estos trabajadores invocando la vulneración del derecho de libertad de trabajo como manifestación directa del valor superior constitucional “libertad”.*

b. **Artículo. “Precedente Huatuco” Resumen Didáctico de la Sentencia del Tribunal Constitucional. (León A. - 2015). Sostiene en su texto que:** *“El Poder Judicial recluta a su personal ¿sin concurso público?, sabemos que incluso para contrataciones a tiempo determinado, el Poder Judicial convoca concursos públicos, pues la explicación del precedente, permite comprender situaciones conflictivas que se producen en el Estado, al contratarse trabajadores mediante contratados directos por múltiples razones ajenas a la meritocracia, como ocurre en gobiernos regionales y municipalidades en los que podría reclamarse por ejemplo: clientelismo político, al interpretarse con mucha flexibilidad, un requisito de la Ley Marco del Empleo Público y exigirse que para la reposición de un trabajador del*

Estado sujeto al régimen laboral del sector privado, debe acreditarse ingreso por concurso público de méritos a una plaza orgánica debidamente presupuestada, claramente se asomara nuevos problemas. Pues como ciudadanos también conocemos esta realidad ya que en muchas oportunidades pretendimos acceder a un puesto público en las diversas convocatorias que promueven las instituciones del Estado en las cuales se deben reunir los requisitos requeridos, empero eso no quiere decir que vamos a obtener un contrato a plazo indeterminado y menos aún la estabilidad laboral añorada, porque usualmente se trata de trabajos en los cuales tendrás un contrato sujeto a modalidad, sea este mediante el CAS Contratos Administrativos de Servicios o mediante el Régimen Laboral Privado a plazo determinado.

Ahora bien que a partir de este precedente, en regiones y municipios proliferarán las contrataciones directas ¿sin horizonte indeterminado? O sea más cholos baratos y sin estabilidad en el empleo”. Siendo que estas autoridades contrataran mucho personal mediante el régimen privado con la salvedad de que estos no ganaran un juicio de reposición por amparar su defensa al “*precedente Huatuco*”.

c. Artículo. ¿Se debe desacatar el “precedente Huatuco”? (Neves, Javier – 2015). En la que se cuestiona: *¿Deben o no los jueces aplicar este precedente en los procesos que conozcan ahora o más adelante?*. En la cual el autor manifiesta que: “... no: Porque se confronta el derecho al trabajo en la que se limite el ejercicio de los derechos constitucionales, además que desconozca o rebaje la dignidad del trabajador, así como a una protección adecuada contra el despido arbitrario en los términos definidos por los artículos 23 y 27 de la Constitución. Porque discrimina inconstitucionalmente a los trabajadores de las entidades públicas sujetos al Régimen Laboral Privado (...) Porque se resiste al derecho a la protección judicial consagrado en artículo 25.1 de la CADH. En ese sentido se incentiva a los despidos masivos en el sector público, se motiva a la violación

de los derechos constitucionales de los trabajadores implicados, validando y pretendiendo hacer irreversibles tales despidos es decir una vez afectado sus derechos, nada podrá resarcir el daño. No podrá resarcirse el daño? Pues sí. Eso es lo que está provocando la emisión de un precedente que limita derechos laborales o que solo favorece al sector público, acaso los trabajadores del sector privado tienen que seguir contando con los mismos derechos sin que exista alguna justificación más que eso, es decir, ser trabajadores de entidades distintas “uno por ser del sector público y el otro de los sectores privados” Además mediante el principio de autonomía judicial se sostiene que: “... con base a este principio, los operadores de justicia pueden y deben apartarse del “precedente Huatuco” siempre que brinden una adecuada fundamentación, ya que éste contraviene principios y derechos amparados por la Constitución: el de igualdad ante la ley y a recibir igual trato de ésta; el derecho al trabajo y a no ser separado de éste si no por una causa que lo justifique justa; el de que el trabajo merece una protección adecuada frente al despido arbitrario; el del carácter restitutivo y no solo resarcitorio de la justicia constitucional; el derecho al juez natural y no ser desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley, entre otros. Y deben hacerlo, especialmente, porque así lo manda el artículo 1° de la Constitución cuando indica que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Aquí lo encontramos, respecto a la dignidad humana, que queda de este derecho cuando solo se sigue con lo prescrito en un precedente, sin evaluar la situación de los miles de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada que venían laborando en una institución del Estado, acaso es diligente dejar sin empleo a todos estas personas por error de la Administración Pública.

d. Artículo “Diez razones para que el precedente Huatuco se deje sin efecto” (Morales F. – 2015). Quien manifiesta que: *“Lamentablemente, la sentencia constituye un retroceso y un gran*

error por parte del Tribunal Constitucional. Por lo que considera que el precedente contradice a la Constitución y no cumple con respetar las reglas básicas para la emisión de un precedente, en ese sentido según el autor describe las 10 razones de su rechazo y son las siguientes: “1. El precedente Huatuco es contrario a las reglas constitucionales... 2. El precedente pretende que la Jurisprudencia Constitucional, en esta materia, se adecúe a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por tanto no hace una interpretación de la ley conforme a la Constitución sino de la Constitución acorde a la Ley. 3. Podemos creer que los verdaderos motivos de la emisión del precedente la implementación de la Ley del Servicio Civil. 4. La mayoría de los Magistrados del TC se basan en una condición falsa para expedir el precedente, porque, al momento de su expedición, no existía divergencia ni cuestionamientos en la interpretación sobre la reposición en el ámbito laboral público, tanto en el TC como en el PJ. 5. El precedente crea una condición poco posible de cumplir para los trabajadores del estado sujetos al régimen laboral privado, porque es obvio que no han ingresado por concurso público por lo menos no de acuerdo a lo establecido por el marco de empleo público. 6. La aplicación inmediata del precedente a los procesos de amparo en trámite no es aplicable porque este precedente no fue firmado por los magistrados, es decir era necesario los cinco votos conforme a la normativa. 7. El precedente es inválido porque no sigue las reglas básicas para emisión del precedente, esto es, que las reglas del precedente, sean consecuencia de los hechos del caso resuelto además existe precedente desarrollado por el propio TC para la emisión de estos. 8. Los Magistrados que emitieron el precedente incumplieron los principios de acción del Tribunal Constitucional. 9. El precedente debe ser dejado sin efecto por el propio Pleno, pues, con dicha sentencia están obligando a los jueces a inaplicar o apartarse de tal precedente debido a sus inconsistencias. 10. Ha habido casos y situaciones anteriores en que el TC ha modificado o atenuado los efectos de sus sentencias cuando se afectan derechos

o comprueban que hubo un grave error, como es el presente caso. Los Magistrados Constitucionales también se equivocan, por ello están a tiempo de rectificarse". Y que a la fecha ya va sucediendo por que le propio tribunal que ha establecido cuales son aquellos sectores en los cuales no se aplicaran el precedente, entonces vienen admitiendo su error, pero que sucederá con los trabajadores que ya perdieron el proceso de reposición, estas terminaron siendo cosa juzgada pese a que la decisión tomada fue producto de un precedente insensible y apresurado.

2.1.3. A Nivel Local.

CARBAJAL ALVARADO, Eli. (Hco - 2015) *Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho de la Universidad de Huánuco, mención Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Estabilidad Laboral y Contratos temporales en las entidades públicas del Estado.* Sostiene que *"... la fundamentación jurídica es principal por lo que en ello se cimienta la defensa del trabajador a no ser despedido sino por causa justa. Asimismo recomienda el establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta".* En ese sentido el tesista también considera que la indemnización no es la mejor opción para resarcir el derecho vulnerado en consecuencia la reposición laboral es el único que devuelve al accionante la satisfacción de tener justicia.

2.2. BASES TEORICAS.

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: precedente vinculante del caso Huatuco.

2.2.1.1. Los precedentes vinculantes.

En el Sistema del Common Law encontramos varios autores pero nos interesó la definición realizada por GHIRARDI (2007) quien define el precedente como:

“Una decisión de un Tribunal o de un Juez, tomada después de un razonamiento sobre una cuestión de derecho planteada en un caso, y necesaria para el establecimiento del mismo, es una autoridad o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para otros de igual o inferior rango en subsiguientes casos en que se plantee otra vez la misma cuestión” (p. 03).

Por cuanto los operadores de justicia se encuentran en la obligación de acatar de decisión tomada por los órganos de mayor jerarquía.

En cuanto a nuestra normativa los precedentes vinculantes se encuentran determinados en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y esta deberá ser expresada como tal por el Tribunal Constitucional, con efectos vinculantes, obligatorios y generales, en una sentencia que haya adquirido la calidad de cosa juzgada, al resolver un proceso constitucional y en la que se haya pronunciado sobre el fondo de asunto; siendo así la emisión de los precedentes tiene reglas y esta surge de la consecuencia de una larga serie de fallos en las que el T.C ha ido perfilando y unificando criterios que estima necesario ser consagrado como obligatorio y vinculante porque **contribuye a una mejor y mayor cautela de los derechos constitucionales** y fortalece su rol de máximo interprete y garante de la vigencia efectiva de los derechos fundamentales, guardián de la supremacía constitucional y supremo intérprete de la Constitución, además cumpliendo la función integradora del Tribunal Constitucional permite que, a través de la constitución de un precedente vinculante,

se resuelvan las situaciones derivadas de un vacío normativo.

En cuanto a la naturaleza del precedente vinculante Morales (2007) señala que “... es una técnica que facilita la ordenación y coherencia de la Jurisprudencia en tanto que vía interpretación e integración del ordenamiento jurídico el Juez crea el dispositivo que se aplicará al caso planteado y que servirá para el pronunciamiento de un caso futuro análogo.

Y si estrictamente nos ceñimos al concepto precedente vinculante constitucional, debemos entender a que la regla jurídica surge de la interpretación de las disposiciones constitucionales, convirtiéndose en una verdadera fuente de derecho, ubicándose por encima de la ley”. (P. 4). De ello entendemos que los precedentes vinculantes no solo forman parte de la solución de un problema sino que estos se convierten en fuente de derecho.

2.2.1.2. Los presupuestos básicos para el establecimiento de un precedente vinculante según lo resuelto en el Exp. N.º 0024-2003-AI/TC-LIMA.

El Tribunal Constitucional ha establecido que los presupuestos para la emisión de un precedente son los siguientes:

- ✓ *Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo con distintas concepciones o interpretaciones sobre una determinada figura jurídica o frente a una modalidad o tipo de casos; es decir, cuando se acredita la existencia de precedentes conflictivos o contradictorios.*
- ✓ *Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo en base a una*

interpretación errónea de una norma del bloque de constitucionalidad; lo cual, a su vez, genera una indebida aplicación de la misma.

- ✓ *Cuando se evidencia la existencia de un vacío normativo.*
- ✓ *Cuando se evidencia la existencia de una norma carente de interpretación jurisdiccional en sentido lato aplicable a un caso concreto, y en donde caben varias posibilidades interpretativas.*
- ✓ *Cuando se evidencia la necesidad de cambiar de precedente vinculante.*

Por lo que se sabe que el Tribunal Constitucional ha emitido los preceptos necesarios para la correcta emisión de un precedente, siendo que alguna decisión de este órgano no cumpliera con dichos términos no sería posible su aplicación por carecer del contenido suficiente. Pues es lo que ocurre con el precedente en estudio, su emisión no cumple con las formalidades requeridas y en consecuencia su aplicación es incorrecta.

2.2.1.3. La aplicación del precedente vinculante.

Asimismo para el uso de los efectos normativos y la obligación de aplicación de un precedente vinculante depende de:

- ✓ *La existencia de similitudes fácticas entre el caso a resolver y aquél del que emana el precedente.*
- ✓ *La existencia de similitudes y diferencias fácticas; las que en el caso de estas últimas no justifican un trato jurídico distinto. Por ende, es factible que a través del razonamiento analógico se extienda la regla del precedente vinculante.*

Si su emisión viciada su aplicación es imposible o en todo caso no es correcto de ser aplicado, porque en un principio no cumple con lo establecido por el propio Tribunal y que en su interior conserva criterios que vulneran Derechos.

2.2.1.4. Excepciones de la inaplicación del precedente vinculante.

En tal sentido según lo desarrollado por Figueroa (2010) quien manifiesta la interrogante “¿podemos evadir el precedente? Y en la que resuelve utilizando dos herramientas brindadas por el Derecho Anglosajón en relación a los precedentes: el distinguishing y el overruling” los cuales los define de la siguiente manera:

*“El distinguishing, conocido también como un mecanismo de diferenciación, en donde el juez advierte que el caso en estudio puesto en su conocimiento, es distinto o mantiene diferencias al caso tratado en el precedente vinculante y por lo tanto, considera no propicia la aplicación del precedente. El argumento es puntual: “no resulta viable la aplicación del precedente por cuanto las condiciones fácticas del caso presentado, difieren de los supuestos de hecho determinados en el precedente”. Si existe esa diferencia, la lógicamente nos indica que no es factible la aplicación del precedente y no básicamente se trata de un apartamiento, sino simplemente por las diferencias respecto a las condiciones de hecho entre el caso en examen y el precedente. Entonces, podemos decir que hay un examen anterior a la aplicación de un precedente vinculante, valoración que podemos denominar ex ante. **El overruling** o también conocido como cambio del precedente, presenta una situación diferente. El juez constitucional advierte que el caso exige el cambio de reglas pues el precedente ya no brinda una respuesta satisfactoria al problema jurídico establecido. En consecuencia, existe dos formas de Overruling; un **present overruling** que se traduce en un cambio **inmediato** de reglas, si las*

*condiciones del precedente son cambiadas a partir del caso en examen es decir desde el caso a tratar. A su vez, existe un **prospective overruling** refiere a un cambio de precedente tendrá efecto en el futuro, es decir a partir de la siguiente decisión. La razón del cambio prorrogado reside en que los demás actores e intérpretes del ordenamiento constitucional, estén preparados para el cambio de reglas que se produce a partir de la siguiente decisión” (p.15).*

Por lo que se considera importante el uso de estos medios para el apartamiento de los precedentes cuando estos no son necesarios en casos concretos, así se respeta la identidad y derecho de cada justiciable.

2.2.1.5. Sobre la sentencia denominada caso Huatuco recaída en la STC. Expediente N° 05057-2013-PA.

Por lo que es preciso plasmar lo desarrollado en el caso Huatuco. El precedente vinculante surge en el expediente N° 05057-2013-13A/TC “... de fecha 6 de diciembre de 2011, en donde la recurrente (Rosalía Huatuco) interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial con la finalidad de que se deje sin efecto el despido incausado; y consecuentemente se disponga su reincorporación a su cargo laboral en la que se venía desempeñando como secretaria judicial, Manifiesta que prestó servicios desde el 1 de julio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2011, bajo contratos modales de trabajo los cuales fueron por servicio específico; que, sin embargo, está habiendo realizado labores de naturaleza permanente, por lo que sus contratos modales se han desnaturalizado y, por ello, deben ser considerados como uno de plazo indeterminado, y en ese sentido solo podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley, siguiente en

procedimiento regular determinado en el art. 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Siendo ello así alega la vulneración de su derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso”.

1. Demandante : Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco.
2. Demandado : Poder Judicial de Junín
3. Proceso : Amparo.

Por lo que el Tribunal Constitucional en merito a sus atribuciones como máximo intérprete de la constitución refiere los siguientes fundamentos:

Las reglas establecidas en los Fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 del Precedente Huatuco son las siguientes:

En consecuencia el tribunal ha resuelto:

1. *“Declarar INFUNDADA la demanda de amparo de autos.*
2. *Se establece como PRECEDENTE VINCULANTE, conforme a lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, las reglas comprendidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 de la presente sentencia.*
3. *Se declarara que a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario oficial El Peruano, los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, se deberán declarar improcedentes cuando se confirme que el accionante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En ese caso, el juez reconducirá al proceso de vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización correspondiente.*
4. *Se declarara que a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia, las nuevas demandas de amparo cuya pretensión no cumpla con el criterio de*

procedibilidad, es decir acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante "concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada", deben ser declaradas improcedentes.

5. *Se declarara que las reglas que constituyen precedente son de obligatorio cumplimiento por todos, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y sólo en el ámbito de la contratación laboral del Estado, no siendo de aplicación en el régimen de contratación para el sector privado". Evidenciándose claramente que existe una selección en la aplicación de este precedente, lo cual nos parece discriminatorio, todas estas reglas nos dirigen a pensar que la decisión adoptada solo tenía una finalidad, salvaguardar intereses del sector público y que mejor idea reducir a los trabajadores quienes son los más vulnerables, donde queda entonces el carácter tuitivo de las leyes laborales, la defensa de la persona y a la conservación de un estado igualitario.*

2.2.1.7. Críticas, aclaración y presunta modificación del “Precedente Huatuco”

La presente sentencia ha tenido muchas críticas, no solo por parte de los estudios del Derecho sino también por los propios miembros de Tribunal Constitucional y algunos operadores de Justicia. Pues bien, en esta sentencia se trató de la reposición de los trabajadores del Régimen Laboral Privado a las Instituciones del Estado, pero los cuestionamientos surgieron respecto a su aplicación para los trabajadores con la categoría Obreros, pues en ese sentido el Tribunal Constitucional se pronunció mediante la *STC. N° 0025-2013-PI/TC. Como los obreros accederían a un empleo*

en las instituciones del estado mediante un concurso de méritos?

Asimismo es conveniente hacer alusión al comentario realizado por abogado SÁNCHEZ (2016) el cual refiere “¿Nuevamente el precedente Huatuco? a propósito de la STC. N° 0025-2013-PI/TC y acumulados - caso Ley del Servicio Civil”. En la cual afirma:

“El precedente Huatuco, que se asienta en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) y la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), requiere como condición para la reposición de un servidor público despedido, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que haya ingresado por concurso público de méritos a una plaza vacante de duración indeterminada. Ahora bien, en caso de los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada (así lo establece el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades) por lo que a primera vista deberían estar sometidos a la aplicación del precedente Huatuco. Sin embargo, para suerte de este grupo de trabajadores, tanto la Ley Marco del Empleo Público como la Ley del Servicio Civil, excluyen a los obreros municipales y regionales de la obligación de someterse a un concurso público. Pues siendo así, si las propias leyes que sirven de sustento al precedente Huatuco excluyen a los obreros estatales del concurso público de méritos para el acceso a un trabajo, en consecuencia el precedente Huatuco no les resulta aplicable” (p. 1-3).

En ese sentido, es claro que la vulneración a la Estabilidad Laboral de los trabajadores ya fue materializado con la emisión de innumerables sentencia emitidas por los

juzgados del país incluido nuestra ciudad de Huanuco, provocando de ese modo el desamparo de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Privado, que no pudieron recuperar sus empleos y que ahora a casi un año de la emisión del precedente Huatuco se les brinde la posibilidad de retornar a sus labores, pues todo estaba claro desde el inicio, pero el máximo intérprete de la Constitución no podía y aún no puede admitir su error.

Asimismo el argumento del TC es que el trabajador para su reposición ha debido ingresar a laborar por concurso público en una plaza presupuestada y vacante, la cual se contradice con las leyes de presupuesto, que durante los últimos veinticinco años estas prohíben los concursos públicos y exoneran de ello a la Sunat, Indecopi, concurso de Jueces entre otros, alguna vez el diario el Comercio publico noticia alguna de convocatoria para ocupar puestos públicos, como por ejemplo un puesto de abogado. Ello por el motivo que el estado requiera de trabajadores baratos mediante los contratos de servicios no personales a plazo fijo o sujeto a modalidad; y ahora resulta que el TC razona como si siempre hubiese habido concurso.

Pues ahora los abogados litigantes tienen la ardua tarea de defender la voz de los sin voces, es decir de aquellos que ahora están siendo despedidos de forma masiva. No hay duda que muchas municipalidades están aprovechando esta sentencia para despedir apresuradamente y sin reparar alguno a los trabajadores contratados por gestiones pasadas, así dar puestos de trabajos a la nueva portátil de la autoridad en turno. Son estos los que más aplauden la emisión de esta sentencia, cuando la culpa en su mayoría es de estos servidores del Estado.

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Privado.

2.2.2.1. Antecedentes Históricos:

Derivado del análisis de Blancas (2015) en la que describe que en el Perú “constituyen antecedentes del derecho de Estabilidad Laboral, la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, la cual confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral” (p. 12) Asimismo, mediante Decreto Supremo del 5 de junio de 1953, se determinó que los trabajadores adquirían permanencia al tener 20 años o más de trabajo para el mismo empleador por lo que no podían ser despedidos arbitrariamente, en ese sentido se puede entender que la protección se derivaba de un criterio de antigüedad.

Durante el gobierno militar del General Juan Velasco Alvarado, mediante el Decreto Ley N° 18471 de fecha 10 de noviembre de 1970, se estableció la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores luego de 3 meses de iniciados sus contratos, es decir luego de transcurrido el período de prueba el trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves; y en la que la empresa la que debía demostrar la existencia de la causa justa para el despido del trabajador, y la autoridad administrativa de trabajo determinaba si éste procedía o no, en caso de determinaba que el despido era injusto, la empresa debía pagar todos los salarios devengados y el trabajador podía elegir entre la reposición o

la indemnización correspondiente y la liquidación de beneficios sociales (p.22).

En el año 1978, mediante la Ley N° 22126, el periodo de prueba se extendió de 3 meses a 3 años, por lo que se redujo la importancia de la estabilidad laboral. En el año 1986, durante el gobierno de Alan García, se redujo otra vez el periodo de prueba a 3 meses a través de la Ley N° 24514, con la que muchos trabajadores adquirieron la estabilidad laboral absoluta. En 1991 se instauró la ley de fomento y competitividad laboral mediante el D.L. 728 con el objeto de introducir un régimen flexibilizar el mercado laboral y reducir el costo de empleo. Pues la intención de esta medida fue terminar con la estabilidad laboral. Sin embargo, la Constitución Política de 1979 no lo permitía, por lo que sólo pudo ser eliminada parcialmente. Bajo la vigencia de Constitución de 1993, mediante la Ley N° 26513 de julio de 1995, se reemplazó a la estabilidad laboral absoluta por la debida protección contra el despido arbitrario, eliminando así la posibilidad de reposición del trabajador y otorgándose sólo el pago de la indemnización en caso de despido injustificado.

(p.27). Evidentemente a lo largo de la historia del Derecho al Trabajo en cuanto a la Estabilidad Laboral ha surgido muchos cambios y que a la fecha a pesar de que contamos con una constitución que trata de limitar la estabilidad laboral no podemos negarnos a la necesidad de protegerlo, a razón de la permanencia en el trabajo coadyuva a la protección y defensa de los demás derechos laborales.

Pero pese a los cambios es necesario que todos los gobiernos se han preocupado por proteger al trabajador porque de ello depende la estabilidad económica de una familia que es base de toda sociedad, pues este suceso solo se trata de una forma de controlar el desorden provocado durante años en las instituciones del Estado.

2.2.2.2. La Estabilidad Laboral en nuestras normativas.

Así pues la Constitución Política de 1979 que contemplaba en su artículo 48° la “*Estabilidad en el trabajo*” como derecho fundamental, pero esta fue cambiada por la Constitución Política de 1993, en la que refiere que el Estado otorga al trabajador “*adecuada protección contra el despido arbitrario*”, volviéndolo flexible en su interpretación, además que se le encarga al legislador propicie la regulación de las causas de despido y determine el proceso para extinguir la relación laboral, asegurándose de proteger al trabajador.

En ese sentido en nuestra Constitución (1993), se refiere expresamente lo siguiente dentro del Capítulo II dedicado a los derechos sociales y económicos, los patrones de resguardo constitucional del trabajador, cualquiera sea la labor. “*Al respecto el artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho, siendo además, base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”, el artículo 23° prevé que, el trabajo, como actividad humana y medio de realización de la persona...). En el artículo 26° se regulan o recogen de modo enunciativo, tres principios que son los pilares del Derecho del Trabajo. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y de interpretación favorable al trabajador o también conocido por la alocución latina *in dubio pro operario*, derivada del clásico principio penal *in dubio pro reo*. Y finalmente el artículo 27° señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (*Ley de Productividad y*

Competitividad Laboral (LPCL) la protección en caso de que el trabajador sea despedido arbitrariamente”.

El Convenio de Trabajo N° 158 de la OIT, otorga mayor protección indicando que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa (Art. 4º).

Así también el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevé que, en caso de despido injustificado “...*el trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna”.*

En ese sentido tenemos normas supranacionales que respaldan el derecho a la estabilidad laboral, porque se considera que la permanencia de una persona en su centro laboral coadyuva con su desarrollo, además es una forma de hacer prevalecer la dignidad humana.

2.2.2.3. Concepto de la Estabilidad Laboral.

El concepto de estabilidad laboral ha sido muy empleado en los últimos años, más aun en las sentencias impartidas por el Tribunal Constitucional en materia laboral, en las cuales se trató de proteger al trabajador frente a los despidos lesivos de derechos.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su empleo indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas. “*La estabilidad en el trabajo constituye la versión más amplia, la que consiste en procurar que el trabajador continúe en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”.* (PÉREZ, 2004, pág. 22). Por ello sin la estabilidad laboral, serían imposible el ejercicio de los derechos individuales o

colectivos y los dispositivos para su defensa, de lo contrario no tendrían la suficiente "exigibilidad" frente al empleador. *Así, la estabilidad laboral, es una "garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales" (VILLAVICENCIO, 1996. pág. 9.)*

Por lo que por todo ello la estabilidad laboral forma parte importante del derecho a los trabajadores la cual los asegura como tales, sin la preocupación o la zozobra del desamparo por parte de sus empleadores, siempre en cuando este trabajador cumpla diligentemente con su deber y no medie causa que justifique un despido.

2.2.2.4. Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral.

El Derecho al Trabajo

El artículo 22° de la Constitución Política de 1993 enuncia que "el trabajo es un deber y un derecho".

Según DE BUEN (2002), el derecho al trabajo "se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo" (p. 18). En tal sentido, se considera el derecho al trabajo como la base de la estabilidad laboral, en razón, que este derecho tiene dos manifestaciones:

a. El Acceso al Empleo

El cual comprende, a su vez, dos supuestos dependiendo del sentido genérico o específico en el que se entienda el empleo:

- El Acceso al Empleo en Sentido Genérico

Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo.

Nos encontramos aquí ante un derecho de preceptividad

diferida, puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad.

Por lo que se puede comprender que el Estado está en el deber de brindar trabajo y crear políticas de protección.

- **El Acceso al Empleo en Sentido Específico**

Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificaría en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa; es decir que es una obligación inherente como una consecuencia si el puesto está publicado y ganas será un hecho que tendrás que ocupar el puesto ofertado.

2.2.2.5. La Conservación del Empleo

La vulneración de este derecho puede derivarse de cualquier extinción del vínculo laboral y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado sino de cualquier tipo de despido lesivo de derechos. Asimismo, se señala que este derecho tiene preceptividad inmediata (es decir de afectación inmediata), por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual.

Así, en la Constitución Política de 1979 se reguló *“el derecho al trabajo como un deber social. Porque el Estado está comprometido con la persona y de proteger su empleo. En la Constitución de 1993 se señala que “el trabajo es un deber y un derecho”* (Art. 22º). Repitiéndose la misma situación, el estado tiene como deber la defensa de la persona en situaciones de indefensión.

En el Protocolo de San Salvador se consagra el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los artículos 6º y 7º, respectivamente.

Al respecto BLANCAS (2002) señala que:

“El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral sino que, además, lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo – como su versión más tradicional- sino, igualmente, respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador”.

Este Protocolo ha sido ratificado por el Perú, por lo que forma parte del derecho nacional y constituye fuente obligatoria para la interpretación de las normas constitucionales referentes al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución.

El Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1112-98-AA/TC, ha señalado:

“(…) en los hechos en las que haya producido el despido a los demandantes a través de un acto lesivo a sus derechos constitucionales antes señalados, trae consigo también la afectación al derecho al trabajo establecido en el artículo 22º de la Constitución Política del Estado, en cuanto la conservación del trabajo que implica ha sido transgredido por un acto desprovisto de juridicidad, o legalidad esto es, viciado de inconstitucionalidad”.

Por lo que el derecho al trabajo sirve como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reincorporación del trabajador a su centro de trabajo.

2.2.2.6. Clases de Estabilidad Laboral

Según lo refiere por Landa (2007) la estabilidad laboral tiene dos expresiones, y se dividen en:

“Estabilidad de Entrada

*Es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. En los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses). Priman los contratos y tiempo indeterminado porque el trabajador siente la estabilidad y crea un ambiente de seguridad. La estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal” y la **“Estabilidad de Salida.- Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas”** (p.2-5).*

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha emitido fallos los cuales han ampliado los supuestos para reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta, construyendo una tendencia a regresar a la estabilidad laboral absoluta, lo cual, más allá de tener el fin de proteger al trabajador.

En la cual el estado deber proteger al trabajador para que a la culminación de la relación laboral no medie actos

abusivos de derecho y en el caso de que fuera así, exista la posibilidad de resarcir el daño causado.

2.2.2.7. El Despido.

Según García (1981) afirma que el *“despido es una forma de conclusión de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada únicamente en la voluntad unilateral del empleador”*. Es por ello que cabe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de fundar el despido en una causa justa, limitando así el poder del empleador para suprimir la relación laboral.

La estabilidad laboral tiene lugar en la causalidad del despido, la cual impide la extinción de la relación laboral de forma arbitraria y antojadiza por parte del empleador, el cual no deberá de ceñir su decisión en una causal que no sea relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

2.2.2.8. El Despido y los Derechos Fundamentales

Los derechos fundamentales que pudieran ser vulnerados mediante un despido y da lugar a la tutela restitutoria, son los fundamentos que predominan en los derechos fundamentales laborales inespecíficos, esto es, aquellos derechos que resultan inherentes a todo individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral. Los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindicán frente al empleador, vale decir, son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral.

Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión, a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicará su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía a su impugnación con efecto restitutorio.

Existe una prohibición de despido la cual esta normado y en la cual se brinda protección al trabajador, garantizando su estabilidad y subsistencia. Pues es claro que en despido se trata de la decisión unilateral del empleador, empero ello debe ser controlado por lo que se busca es que los despidos no sean arbitrarios o que vulnere derechos, es una forma de protección frente al más fuerte, en este caso el empleador.

2.2.2.9. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es conveniente en este extremo ampliar la información respecto a las tipologías de despido lesivo de derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico Peruano TELLO M. (2015) quien señala que *“... en nuestras normas vigentes, es el artículo 16, literal g), de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, régimen laboral para trabajadores de la actividad privada, que consigna entre las causas de extinción del contrato de trabajo, al despido en los casos y formas permitidos por la ley”*(p.45).

Así, *“en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no*

causa justificada” (BLANCAS, 2013, p. 65). Sin embargo, el despido no genera los mismos efectos legales ni iguales derechos para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado antes citado. A cual Tello (2015) afirma que “dichos efectos, la LPCL empezó por distinguir diferentes clases de despidos en razón justamente a las causas que los originaron, atribuyéndole a cada uno singulares y distintas consecuencias: i) despido por causa justificada, ii) despido arbitrario, iii) despido nulo, y iv) despido indirecto” (p.47).

De acuerdo a esto, se puede tener en cuenta la configuración de los siguientes tipos generalizados de despido:

- a) Aquellos que no vulneran el ordenamiento constitucional:** los Despidos *Justificados* (causa justa), *Injustificados* (causa legal no probada en juicio) e *Indirectos* (actos de hostilización), los cuales si bien tienen singulares efectos legales, ninguno posee tutela restitutoria, y sólo en los dos últimos casos efectos resarcitorios (indemnizatorios).
- b) Aquellos que directamente lesionan derechos fundamentales del trabajador: Despidos Nulos** (con causas expresas establecidas en la ley ordinaria), **Despidos Incausados** (sin invocación de causa justa), **Despidos Fraudulentos** (hechos falsos, imaginarios, con engaños o fabricación de pruebas), y **Despidos con vulneración del debido procedimiento y derecho a la defensa.**

A continuación veamos concretamente cada uno de estos supuestos de despidos impregnados de nulidad.

✓ **El Despido Nulo.**

Los supuestos de despido Nulo los encontramos en el artículo 29° de la tantas veces mencionada LPCL.

De ese modo, si el despido de un trabajador no cuenta con una causa legítima de extinción y, además, tenga por motivación su *condición de afiliado a un sindicato o su participación en actividades sindicales* (inciso a), su *condición de representante de los trabajadores* (inciso b), su *calidad de demandante en una queja o proceso seguido contra el propio empleador* (inciso c), un *factor prohibido de discriminación como lo es el sexo, la raza, religión, condición política, etc.* (inciso d), su *estado de embarazo* (inciso e), el *ser portador del virus del VIH (SIDA)* (Ley 26626) o el *ser una persona con discapacidad* (Ley 27050); entonces dicho cese habrá de declararse “nulo” por contravenir derechos constitucionales.

✓ **El Despido Incausado.**

En efecto, fue el artículo 34 de la LPCL la encargada de regular la “protección adecuada” contra el despido arbitrario delegada por el constituyente, estableciéndolo del siguiente modo:

Artículo 34.- (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (El subrayado es nuestro).

Según este artículo, existían supuestamente dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (*ad nutum* o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto resarcitorio para ambos, el de una indemnización.

En ese sentido, se produce el denominado despido incausado o *ad nutum*, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Explicándonos mejor, diremos que el despido incausado vulnera, entre otros derechos, el derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución) y el derecho de defensa (artículo 139 inciso 14 de la Constitución).

Respecto al primero de ellos, como es bien sabido, el artículo 22 de la Constitución enuncia que *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.

✓ **El Despido Fraudulento.**

Se produce el denominado despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo maligno y sufragado por el engaño, y contraria a la verdad, la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y el debido proceso, como cuando se imputa al trabajador hechos claramente inexistentes, aparentes o imaginarios o, asimismo, es posible que le atribuya una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación

laboral afectada de vicios de la voluntad; o mediante la fabricación de pruebas.

Como puede verse, la inconstitucionalidad del despido fraudulento radica en la vulneración del derecho fundamental al trabajo; ya que en estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido o hechos cuya trascendencia o gravedad corresponda aclarar al juzgador o por tratarse de hechos no componentes de causa justa conforme a la ley, la situación es definitivamente comparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto también deviene ante todo en lesivo al derecho constitucional al trabajo.

La Impugnación del Despido

La LPCL establece “*en su artículo 36º que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho*”.

Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34º del Decreto Legislativo N° 728º se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58º del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728º (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247º de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999 - Acuerdo N° 01-99 (Caducidad) – Trujillo 14 de agosto de 1999.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que

motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

2.2.2.10. Principios que importan para el desarrollo del presente trabajo

Concepto de Principios en el Derecho Laboral:

Toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten, asimismo sean base para su afianzamiento y valides. Eso sucedió con el derecho laboral cuando se separó del derecho civil en el siglo XIX. De allí que los Principios del Derecho Laboral cobren vital trascendencia e importancia en la proposición normativa por parte del Legislador, en la Aplicación del Derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.

Estos principios son inherente e irrenunciable para el trabajador; se les otorgan como mínimo de garantía por el hecho de su humanidad y labor. Los principios laborales son cimientos, base de la construcción del Derechos Laboral en la cual se sustenta para aplicar la normativa, la cual partirá de esta para considerarse como correcta.

En ese sentido pasamos a describir algunos de los principios que sustentan el presente trabajo.

✓ **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.**- Este principio, es reconocido a favor del trabajador el cual persigue que las relaciones laborales sean estables indefinidas, siempre que la labor ejecutada sea permanente, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

En el Derecho laboral, se conoce como el **principio de continuidad**, a aquel principio que instruye al juez para de hacer prevalecer el contrato como una de duración indefinida es decir con la mayor duración o extensión posible según los hechos y la realidad demostrada. Mediante este principio lo que se requiere es que los contratos laborales sean suscritos con el mayor tiempo posible, así crear estabilidad y seguridad en la permanencia laboral.

Este principio se basa en el concepto de que trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo y de sus familias, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible y estable posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídicas relacionadas con el trabajo.

✓ **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.**- puede entenderse este principio como la prevalencia de lo que sucede en la realidad a lo que se estipula en el contrato. Como lo define Plan (1990) quien afirma *“que este principio consiste en la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. (p.12) además el mismo autor señala que: *“resulta imperante la primacía de los hechos sobre las formalidades o lo que se pretende aparentar. Siendo ello así, significa que para el derecho laboral interesa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado o lo que se suscribió en los documentos, formularios”*. Por lo que de este modo se puede resolver apropiadamente la discrepancia entre los hechos suscitados en la realidad y lo plasmado en los documentos que suscriben las partes.

Con mucha frecuencia se ha hablado de este principio, pues en síntesis podemos decir que el principio de la primacía de la realidad prevalece los hechos que acontecen al realizar la labor, mas no lo que se ha suscrito en el contrato.

✓ **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.-** Este principio es desarrollado por **Plá A. (1990)** sostiene que:

“La razonabilidad consiste en la afirmación del ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal, adaptable en aquellas áreas donde la relación de las normas no pueden interpretarse, es decir son límites muy rígidos, y sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles”.

Por lo que se entiende que el principio de razonabilidad es la consecuencia de una actividad racional para tomar una decisión que se ajuste a la razón y equivalencia.

✓ **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.-** Dicho Principio se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la **Constitución**, según el cual: *"Toda persona tiene derecho a: (...) 2. 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".* En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica, precisando que la igualdad: es un Derecho inherente a la persona, por su ser; no se trata de una designación de un

contenido normativo. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha recordado, en la STC N.º 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: *"...este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es". En ese sentido el Tribunal Constitucional ha brindado un nuevo concepto de igualdad.*

El Derecho Fundamental a la Igualdad y no Discriminación.

En concordancia con la Constitución Política del Perú en el Artículo 2º, refiere que: *"Toda persona tiene derecho; inciso 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"*; lo que significa que estamos frente a un derecho fundamental y no puede interpretarse de forma literal, pues no se trata de la posibilidad de las personas de exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una igual condición o situación, en ese sentido también encontramos lo establecido en el Artículo 26º, en la que manifiesta que; *"En la relación laboral se respeta entre otros principios, a la Igualdad de oportunidades sin discriminación"* y finalmente cabe establecer lo referido en el Artículo 103 que prescribe que: *"Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas"*.

"El principio de igualdad, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades."

Tal como sostenía Katz (1958), "El tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo". Como obligación de previsión, el deber de tratar igual contribuye a preservar la dignidad del trabajador, en tanto impone al empleador la obligación de adecuar su conducta a la preservación de la persona y bienes del trabajador.

En ese sentido el ordenamiento laboral consagración el Principio de igualdad y la no discriminación a los trabajadores, por lo que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Es decir se tratado como igual ante la ley y cuando esta sea aplicada, por el hecho de ser seres humanos y siempre que nos encontramos en circunstancias parecidas, criterio que entenderemos mas adelante.

El derecho a la igualdad en materia laboral se encuentra expresamente reconocido por los tratados y pactos internacionales.- Así, encontramos que en la "Declaración Universal de Derechos Humanos se consagra el derecho a igual salario por trabajo igual (art. 23), la Convención Internacional se manifiesta sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial reafirma el derecho a igual salario por trabajo igual (art. 5); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratifica la igualdad de derechos y oportunidades en materia de empleo, en particular, el derecho a las mismas oportunidades, al ascenso, a la estabilidad, a la formación, a igual remuneración y a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del

trabajo, a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, etc”.

El derecho a la igualdad en materia laboral se encuentra generosamente reconocido por nuestros ordenamientos jurídicos de índole laboral, como por instrumentos internacionales de mayor jerarquía como en el convenio de la OIT y de rango constitucional y tratados sobre derechos humanos incorporados a nuestra Constitución los cuales son fuente de Derecho".

Principio de la igualdad en las relaciones laborales según las circunstancias laborales, tal como lo sostuvimos al tratar el alcance del principio de igualdad en general, la garantía de igualdad no es absoluta sino relativo y proporcional a las circunstancias. La doctrina y jurisprudencia la ha definido a través de la regla “tratar igual a los iguales en iguales circunstancias”, por lo que se entiende que las circunstancias también deben ser esencialmente iguales.

Y finalmente con respecto a la prohibición de arbitrariedad se refiere al uso y abuso del poder empleador, en cuanto ejecuta un acto de lesivo y daña la dignidad de la persona la cual debe ser resarcida.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE AMBAS VARIABLES

2.3.1. Precedente vinculante:

Se puede definir a los precedentes como una decisión que toma el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución luego después de un estudio y razonamiento sobre una cuestión de derecho planteada en un caso en la cual existe la necesidad de establecer un antecedente jurídico para la solución del mismo ya que

esta causa una incertidumbre para los operadores de justicia, por lo que se puede decir que el precedente es una decisión con autoridad o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para los demás de igual o inferior rango en los sucesivos casos en que se plantee otra vez la misma cuestión.

2.3.2. Estabilidad laboral:

Es el Derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incida en alguna de las causales de despido establecidas por ley; y el empleador tiene la obligación de mantener al trabajador en su puesto de trabajo mientras este no incurra en alguna de dichas causales de despido y siempre en cuando se proceda con el trámite regular.

2.4. LEGISLACIÓN PERTINENTE

2.4.1. NACIONAL.

En cuanto a nuestra legislación nacional, tenemos el amparo de las siguientes normativas:

➤ **La constitución:**

Derechos Fundamentales de la Personal. Artículo 2º

De los Derechos Sociales y Económicos. Artículo 22º, “Artículo 23º, Artículo 26º, Artículo 27º.

➤ **Decreto Legislativo N° 728 – Ley de productividad y competitividad laboral.**

Artículo 4º (sobre la presunción de una relación laboral)

Artículo 10º (respecto al periodo de prueba y la adquisición de la permanencia)

Artículo 16º.- (Las Causas de extinción del contrato de trabajo)

Artículo 25º.- (concepto de faltas graves)

Artículo 77º.- (sobre la desnaturalización de los contratos y los elementos que nos hacen presumir que se tratan de contratos de duración indeterminada)

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a difundir la elaboración de contratos de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de nuestro país y en otros países atendiendo a los tratados y pactos internacionales como lo estableció la OIT en las recomendaciones N° 166, 168, 169 y el Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que *"no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta..."*. Criterio que fue acogido en nuestra legislación en las leyes laborales que garantizaron el derecho de estabilidad en el trabajo, por lo que en año 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728 y su reglamento antes indicado.

2.4.2. DERECHO COMPARADO.

Sobre la Estabilidad Laboral.

Francia:

En 1880, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia y esta fue la primera en el mundo en reconocer este derecho y brindar protección al trabajador en caso de despido, así lo establece el artículo 1º que refiere que *"El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios"*.

Estados Unidos:

En el artículo 28 de la Carta de las Naciones Unidas que proclama: "*El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica*". Pues es claro que como en toda sociedad el trabajo es fundamental para el desarrollo de las personas por lo que todo estado brinda su protección.

Bolivia:

Constitución de Bolivia.

ARTICULO 156.- "El trabajo es un deber y un derecho..."

ARTÍCULO 157.- "El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa".

Mediante la gaceta oficial se publica el D.S N° 28699 promulgado por Evo Morales presidente de la Republica Boliviana:

En la que consigna que la Constitución Política del Estado en sus Artículos 157 y 158, determina que el "*Estado tiene la obligación de crear condiciones que garanticen para todos, posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa, asegurando sobre todo la continuidad de sus medios de subsistencia para mejorar las condiciones de vida de las familias*".

"En su artículo 4° consigna los principios laborales los cuales son:

a. Principio Protector.

b. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.

c. Principio Intervencionista.

d. Principio de la Primacía de la Realidad.

e. Principio de No Discriminación."

Costa Rica:

El Estado de Costa Rica protege la constitucionalidad y tiene como obligación velar por todos los costarricenses en cuanto tengan una

ocupación honesta y útil; así lo establece el artículo 56 de la Constitución Política, que reza:

“Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad...”

2.5. DEFINICIONES OPERACIONALES

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado importante definir operacionalmente los siguientes términos:

2.5.1. Derechos fundamentales.- Se entiende por derechos fundamentales aquellos de los que es titular el hombre no por aprobación de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas, y por el mero hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana. Es decir que el hombre cuenta con derechos inherente por su ser, por su humanidad.

2.5.2. Estabilidad Laboral.- Es el derecho que tiene un trabajador de mantener su puesto de forma indefinida y continua, siempre que este no incurra en faltas que hagan necesario su apartamiento de su centro laboral, justificando para ello causas previamente determinadas en la norma y leyes correspondientes, es decir que para el término de la relación laboral tiene que mediar causa justa que lo justifique.

2.5.3. Régimen Laboral.- Sistema impuesto a los diferentes grupos de trabajadores inmersos en una norma jurídica, los cuales están distribuidos y desarrollados según características específicas, en el caso del Régimen laboral en nuestra normativa es plasmada en el Derecho al Trabajo y se manifiesta en la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

2.5.4. Precedentes vinculantes.- Es una decisión que toma el Tribunal acogida después de un razonamiento y estudio sobre una cuestión de derecho planteada en un caso, lo cual es necesaria para el

establecimiento del mismo, es una autoridad o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para otros de igual o inferior rango, y será aplicado en los sucesivos asuntos.

Capítulo III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.2. MÉTODO Y DISEÑO

3.1.1. Métodos y nivel de investigación.

En nuestro estudio aplicamos una **metodología** plural combinando los métodos: **cuantitativo: Hipotético Deductivo** y la **medición estadística descriptiva** de los resultados; y empleamos el **método cualitativo** para la interpretación de los mismos.

Pero además, en materia de **investigación jurídica** aplicamos la técnica de interpretación jurídica, a partir del iusnaturalismo, el positivismo jurídico, el procedimiento constitucionalista.

3.1.2. Diseño de la investigación.

Nuestro **nivel** de investigación es **descriptivo y explicativo**; de tipo **No experimental y transeccional o transversal**, debido a que estudiamos hechos **ex post facto** en un periodo determinado en el Perú.

O= Observación

M= Muestra



3.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS (operacionalización de la hipótesis y las variables)

3.2.1. Hipótesis Principal:

La aplicación del Precedente Huatuco vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral porque, en virtud a un trato diferenciado, restringe a los trabajadores de un mismo Régimen Laboral la Continuidad del vínculo laboral, cuando el empleador es el Estado.

3.2.2. Sub hipótesis:

1. El Tribunal Constitucional mediante la emisión del Precedente Vinculante pretende salvaguardar los intereses económicos del

Estado, es por ello que hace un trato discriminatorio y diferenciado a los trabajadores de un mismo Régimen Laboral, y que debido a ello ahora los únicos obligados a respetar los derechos laborales son la entidades privadas, mientras que las Instituciones del Estado podrán transgredir tales derechos y soslayar la aplicación del principio Protector al trabajador, que como Estado, es su deber garantizarlo.

2. El precedente Huatuco presenta inconsistencias que conlleva a su inaplicación, ya que lesiona los principios Laborales tales como: Principio protector, el Principio de continuidad laboral que se concreta con la Estabilidad Laboral, Principio de Primacía de la realidad, Principio de razonabilidad y finalmente con el Principio de buena fe.

3. Operacionalización de las variables e indicadores:

N°	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACION
1	Variable independiente (X) Precedente Vinculante del caso Huatuco	Relevancia Jurídica laboral	A.- Existencia y aplicación de la normatividad vigente.	A.- Constitución Política del Perú; Tratados Internacionales y Convenios de la OIT; Legislación Laboral del Sector Público y Privado.
			B.- Criterios de interpretación y aplicación de sentencias vinculantes denominada caso Huatuco.	B.- Sentencia vinculantes del Expediente N° 05057-2013-13A/TC, Doctrina y jurisprudencia al respecto.
			C.- Significado doctrinario de los Principios Laborales.	C.- Tratados, Libros, Revistas, Ensayos, Tesis y Artículos doctrinarios sobre los derechos laborales.

2	Variable independiente (Y) Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral	Relevancia Social	A.- Existencia y aplicación de la normatividad vigente.	A.- Constitución Política del Perú; Tratados Internacionales y Convenios de la OIT; Legislación Laboral del Sector Público y Privado; Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios; y regímenes laborales especiales.
			B.- Significado y características del Derecho a la Estabilidad Laboral.	B.- Libros, Revistas, Ensayos, Tesis, Artículos e Informes económicos de las nuevas formas de relaciones de trabajo.
			C.- Significado de los derechos conexos de igualdad y la no discriminación laboral.	C.- Libros, Revistas, Ensayos, Tesis, Artículos e Informes de los sistemas económicos y las tecnologías de la información.

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

Técnicas	Instrumentos	A quien se aplicara
El fichaje	Fichas bibliográficas, textuales, de resumen, etc.	Para la fuente de Información del Marco Teórico.
Entrevista	Guía de Entrevista	Jueces, abogados, Expertos
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores

La técnica en la recolección de datos se aplicó, en concordancia con el método y nuestro diseño de investigación, **los instrumentos** de la **encuesta** se hizo mediante **cuestionario** y la **observación y el análisis** del precedente Huatuco del expediente N° 05057-2013-13A/TC, y el

estudio de las sentencias en las que se aplicó el precedente Huatuco, con el empleo de las guías respectivas. A los que añadimos el **análisis documentario** con el estudio y contrastación de las distintas posiciones doctrinarias de los autores especializados y escuelas jurídicas, a su vez, la interpretación de las normas jurídicas nacionales y supranacionales.

3.5. COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.5.1. Población:

La población o universo de nuestro estudio fue el conjunto de magistrados que atienden casos laborales, abogados laboristas, Expedientes en materia laboral relacionados al derecho a la estabilidad laboral las cuales están inmersos a los alcances de este precedente, en la ciudad de Huánuco, de cuya población se obtiene una muestra aleatoria y estratificada.

3.5.2. Muestra:

La muestra fue conformada por magistrados, abogados litigantes y expedientes revisados, que es delimitada de modo discrecional y el número indicado es representativo derivado de quienes, por un lado, están en el ejercicio de la defensa de conflictos laborales; de otro, de Jueces que tienen a su conocimiento casos en materia laboral o se especializan en dicha materia; revisión de expedientes y trabajadores inmersos en los alcances de este precedente.

Muestra	Cantidad	Total
Magistrados	07	52 sujetos de estudio
Abogados	45	
08 expedientes sobre demanda de reposición laboral.		

Capítulo IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS.

En este extremo del trabajo se va a presentar los resultados del trabajo, mostrando gráficamente lo obtenido mediante la aplicación de los métodos de recopilación de datos, para que finalmente estos sean analizados.

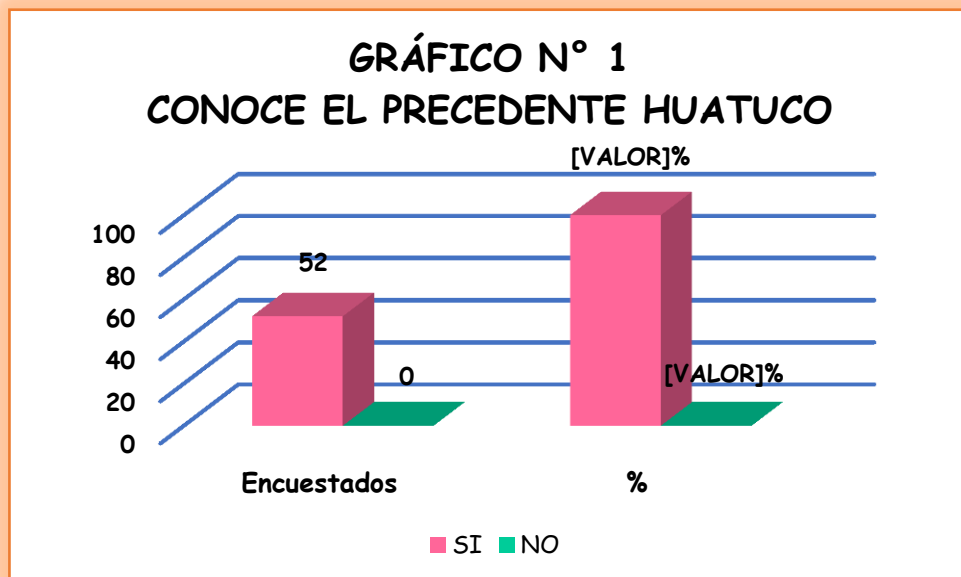
CUADRO N° 001

CONOCIMIENTO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL EXP. N° 5057-2013-PA CON CARÁCTER DE PRECEDENTE VINCULANTE DENOMINADO CASO HUATUCO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	45	7	52	1	100
NO	0	0	0	0	0
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 001

En el presente grafico se puede verificar que tanto abogados como magistrados conocen el precedente Huatuco, lo cual fue necesario para el desarrollo del cuestionario en su totalidad, además es importante precisar que no solo los estudiosos del derecho se interesaron por conocer esta sentencia sino también por los trabajadores en las distintas instituciones, ya que este precedente tuvo una gran trascendencia en la sociedad.

- ✓ Por lo que según nuestro cifras el 100% de nuestros encuestados tiene conocimiento del precedente Huatuco.

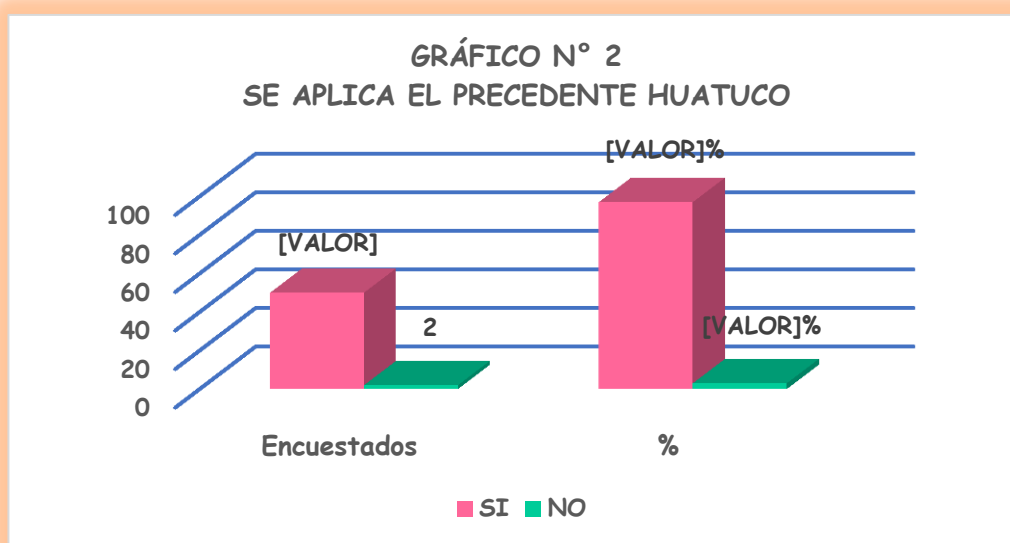
CUADRO N° 002

SE VIENE APLICANDO EL PRECEDENTE HUATUCO POR PARTE DE LOS MAGISTRADOS.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	43	7	50	0.97	97
NO	2	0	2	0.03	3
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 002

En el presente grafico se puede corroborar que los magistrados vienen aplicando con mucha dedicación el precedente Huatuco a todos aquellos casos en las que se solicitan la reposición, cuestión que corroboran los abogados quienes coinciden al asegurar que si obtuvieron sentencias con aplicación de dicho precedente.

- ✓ El 97% afirma que si se viene aplicando el precedente Huatuco en su totalidad.
- ✓ Solo 2% de la muestra refiere que no obtuvo alguna sentencia aplicándose el precedente Huatuco.

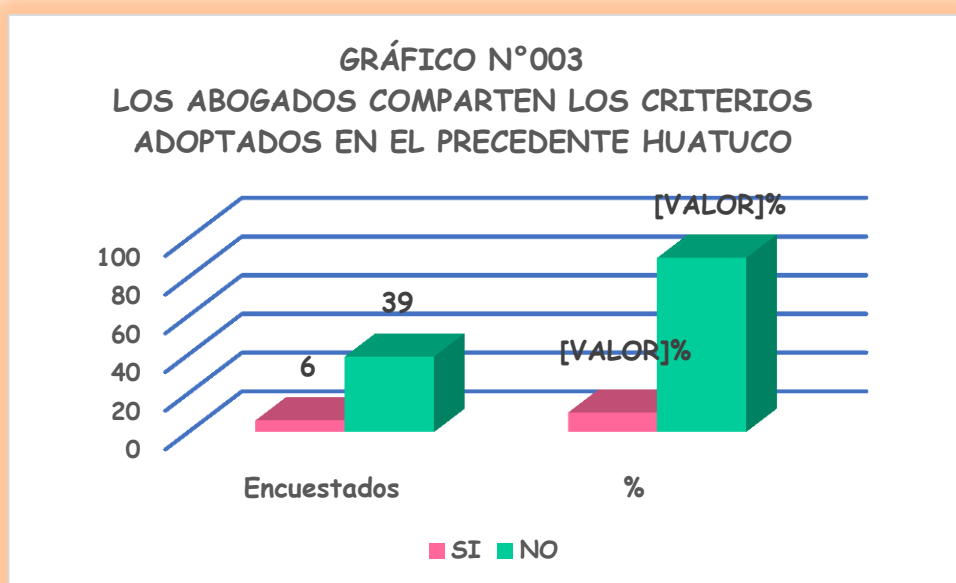
CUADRO N° 003

COMPARTE LOS ABOGADOS LOS CRITERIOS ADOPTADOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, RESPECTO AL PRECEDENTE HUATUCO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	Fi	Hi	%
SI	6	6	0.1	10
NO	39	39	0.9	90
TOTAL		45	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 003

En el presente cuadro se trabajó con una muestra de 45 abogados el cual es nuestro 100%, debido a que la pregunta solo corresponde ser contestada por ellos; en la cual refiere un gran porcentaje de abogados, que no comparten los criterios adoptados en dicha sentencia, con lo cual se puede entender que existe mucho rechazo a lo establecido por el TC y que a muchos a sorprendido el cambio de criterio que por muchos años este órgano Constitucional ha venido construyendo; y que solo un número muy reducido comparte la posición adoptada, ya que como lo pudieron explicar en las preguntas abiertas estos consideran que la emisión de esta sentencia tiene el propósito de ordenar las contrataciones laborales dentro de las entidades del estado y así evitar la sobre carga de personal, lo cual no consideramos incorrecto, pues es momento de ordenar el sistema laboral en nuestro país, ya que por muchos años la contratación del personal se ha hecho una costumbre mercantilista y antojadiza para brindar puestos de trabajo, muchas veces por favores políticos o amicales.

- ✓ El 90% no comparten los criterios adoptados en el precedente Huatuco.
- ✓ solo 10% de la muestra refiere que si comparte los criterios establecidos en el precedente

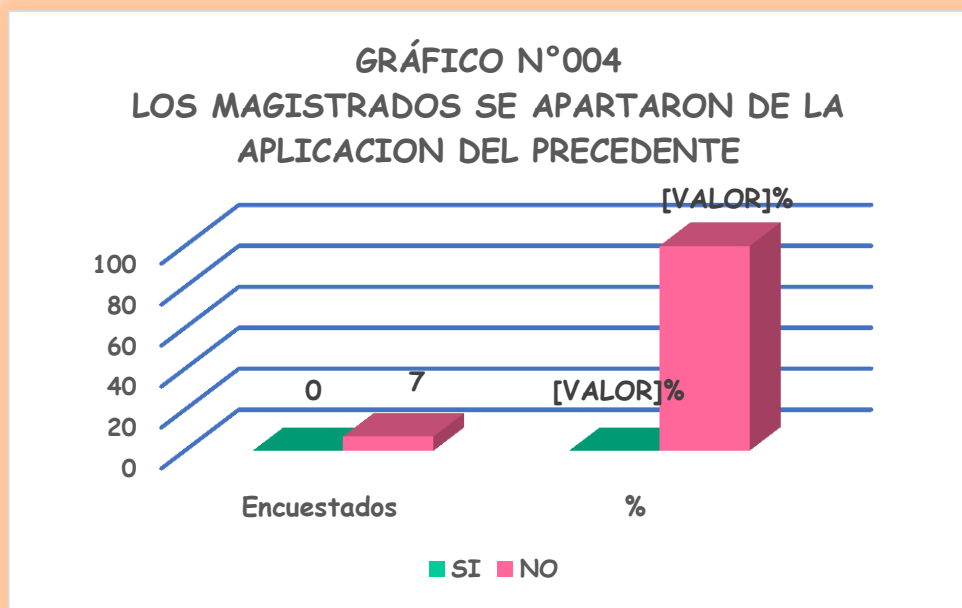
CUADRO N° 004

LOS MAGISTRADOS DECIDIERON APARTARSE DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO.

ALTERNATIVA	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	0	0	0	0
NO	7	7	1	100
TOTAL		7	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 004

El presente cuadro lo representamos con una muestra de 7 magistrados a razón de que la pregunta solo corresponde ser contestados por ellos.

Ahora bien con respecto a los 7 magistrados encuestados quienes respondieron la siguiente pregunta abierta ¿En algún caso decidió apartarse de la aplicación del precedente? Seguido: explicaron sus motivos.

Resp: Los 7 magistrados entrevistados refieren que cumplieron lo establecido en el Artículo VI del Código Procesal Constitucional en la que refiere que los magistrados de los distintos Órganos Jurisdiccionales, deben aplicar de forma obligatoria los Precedentes Vinculantes. Por lo que concluyeron manifestando que los precedentes vinculantes son de obligatorio cumplimiento, siendo ello así se estaría vulnerando el principio de independencia de los jueces, quienes deberían tener autonomía e independencia para juzgar, respetando así su carácter funcional, ello debido a que éstos tienen el derecho/deber de apreciar con sentido crítico los precedentes judiciales que estimen contrarios a la Constitución con cargo al principio/derecho de independencia judicial.

- ✓ Ello nos indica que en un 100% el precedente fue cumplido por nuestros magistrados.

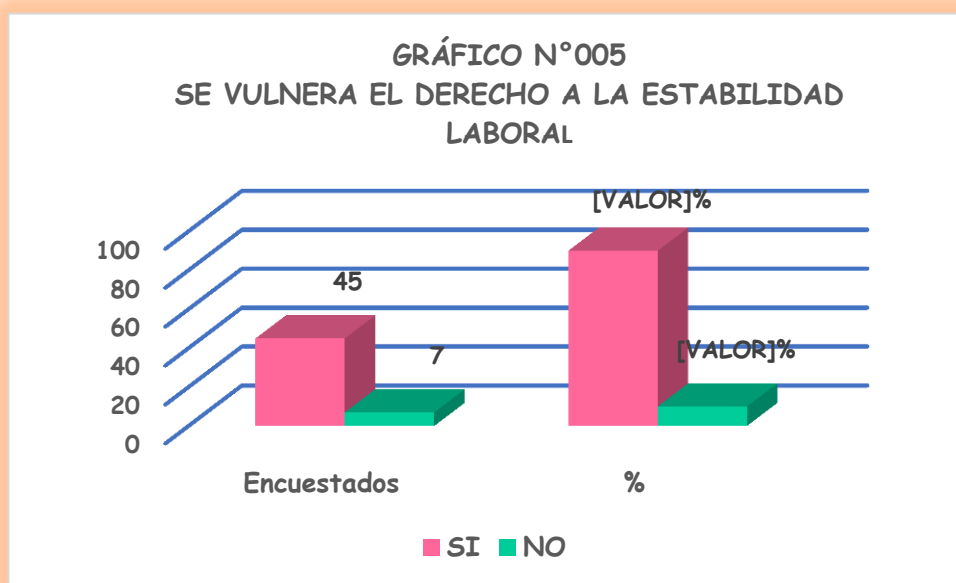
CUADRO N° 005

CON LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO SE VULNERA EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	40	5	45	0.9	90
NO	5	2	7	0.1	10
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 005

Evidentemente según el gráfico se puede confirmar que si existe vulneración al derecho de la estabilidad laboral a consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco, por lo que haciendo una breve comparación, es lógico que si la aplicación de los precedentes es obligatorio para todos los jueces, la vulneración de este derecho ha sido materializada.

- ✓ El 90% refiere que si existe vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral a razón de la aplicación del precedente Huatuco.
- ✓ Solo 10% indica que no se está vulnerando el derecho a la Estabilidad Laboral.

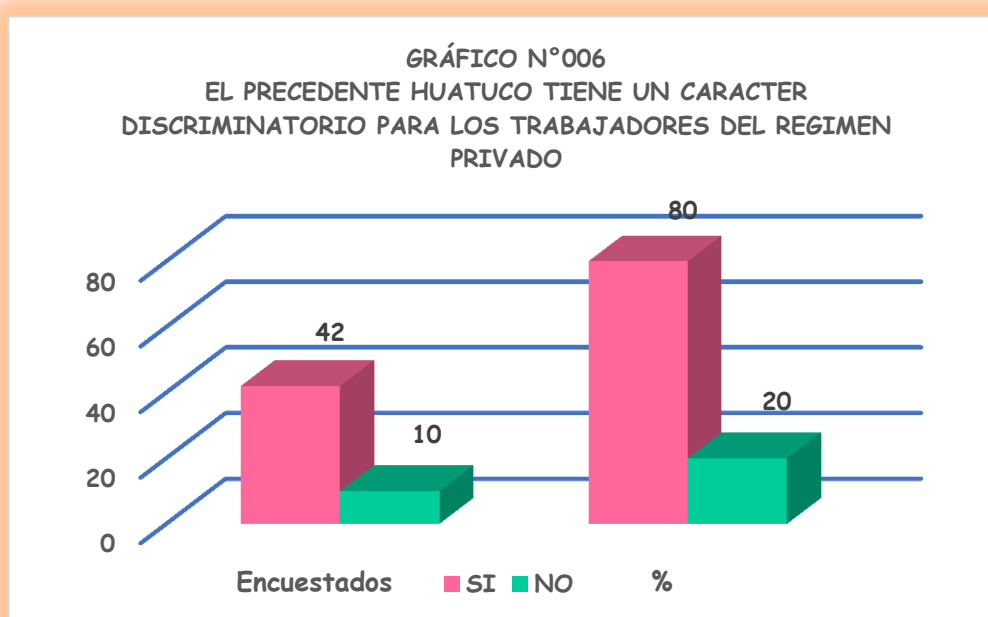
CUADRO N° 006

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EMITIO UNA SENTENCIA CON CRITERIOS DISCRIMINATORIOS PARA LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO CUANDO EL EMPLEADOR ES EL ESTADO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	38	4	42	0.8	80
NO	7	3	10	0.2	20
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 006

Según el gráfico se verifica que los encuestados opinan que el precedente Huatuco tiene un carácter discriminatorio para los trabajadores del Régimen Laboral Privado, lo cual corrobora que el TC mediante la emisión de la sentencia en estudio si vulnera el derecho a la igualdad y la no discriminación de los trabajadores, por cuanto fija su aplicación solo a los trabajadores de la actividad privada cuando el empleador es el estado, puesto que no sucede lo mismo con los trabajadores en los sectores privados, tal como lo preciso la sentencia Huatuco.

- ✓ El 80% refiere que el precedente Huatuco si muestra un trato diferenciado entre los trabajadores de un mismo régimen laboral.
- ✓ El 20% niega esta posición.

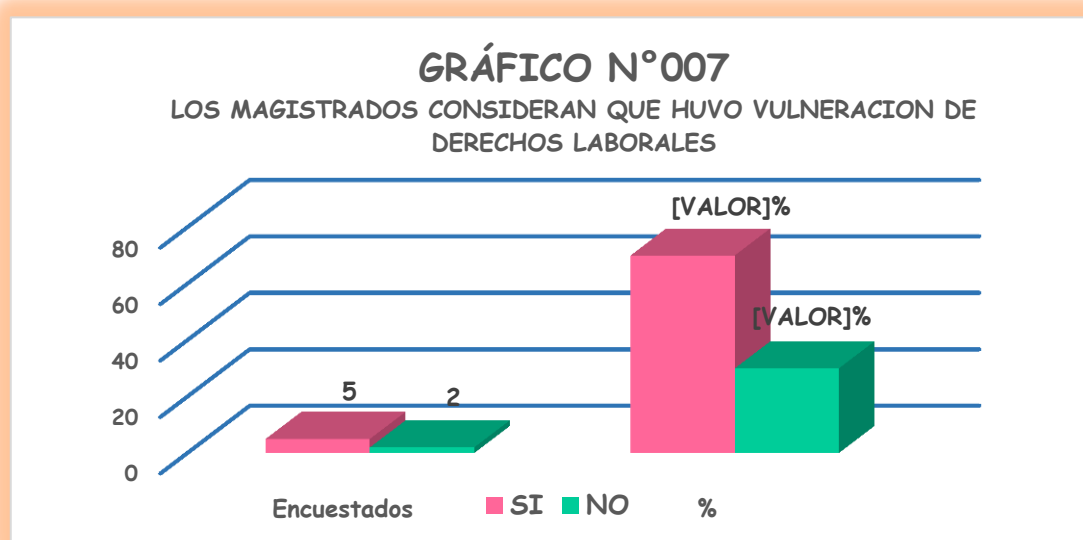
CUADRO N° 007

LOS MAGISTRADOS CONSIDERAN QUE HUBO VULNERACION DE DERECHOS LABORALES.

ALTERNATIVA	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	5	5	0.7	70
NO	2	2	0.3	30
TOTAL	7		1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 007

Según el gráfico se verifica que los Magistrados en mayor cifra consideran que si hubo vulneración de derechos laborales, a pesar de ello aplican dicho precedente, consideramos que es por su carácter obligatorio.

- ✓ El 70% de magistrados refiere que si hubo vulneración de derechos laborales.
- ✓ El 30% de magistrados refiere que no hubo vulneración de derechos laborales.

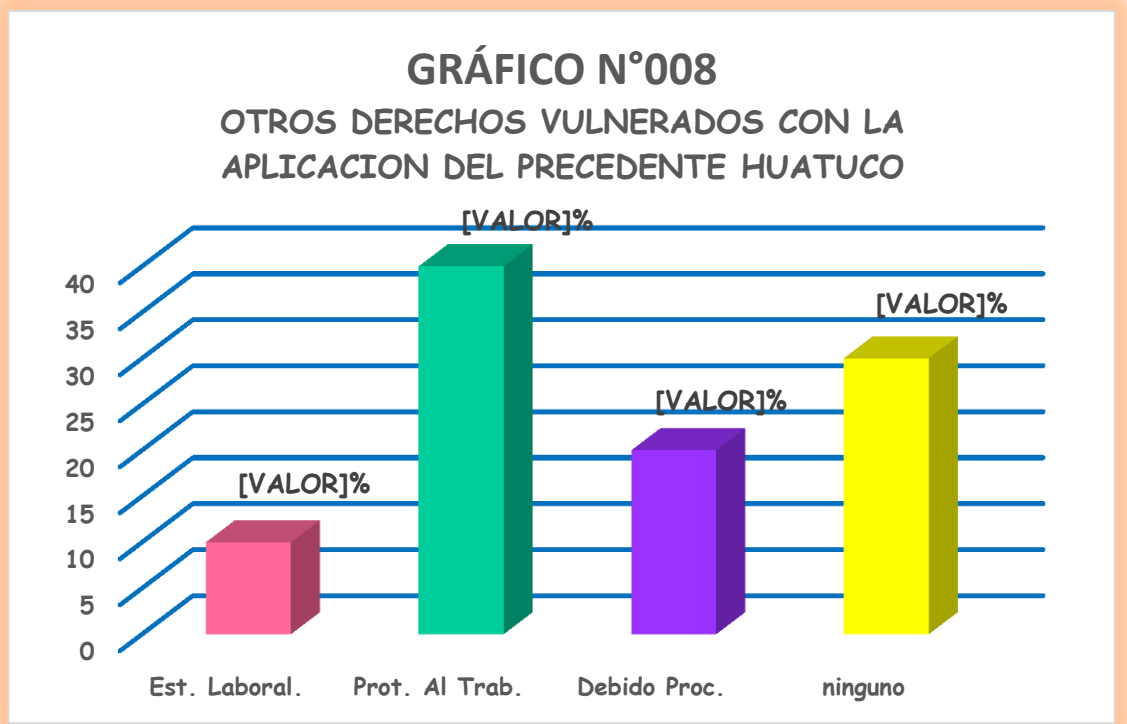
CUADRO N° 008

QUE OTROS DERECHOS LABORALES SE VEN VULNERADOS CON LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO.

DERECHOS LABORALES (PROPUESTAS)	CANTIDAD	Fi	Hi	%
<i>Derecho a la Estabilidad Laboral</i>	7	7	0.1	10
<i>Derecho de Protección al Trabajador</i>	18	18	0.4	40
<i>Derecho al Debido Proceso</i>	8	8	0.2	20
<i>Ninguno</i>	12	12	0.30	30
TOTAL	45		1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 008

En el presente grafico se pretendió plasmar que derechos son vulnerados con la aplicación del precedente Huatuco, según referencia de los encuestados. La vulneración al Derecho a la Estabilidad fue nuevamente mencionada debido a que los encuestados lo reiteraron, ya que el precedente tiene una grave afectación a este. Ahora bien procedemos mostrar la descripción según cifras.

- ✓ Derechos a la Estabilidad Labora; el 10%
- ✓ Derecho de protección al trabajador; el 40%
- ✓ Derecho al debido proceso; el 20%
- ✓ No vulnero ningún otro derecho; el 30%

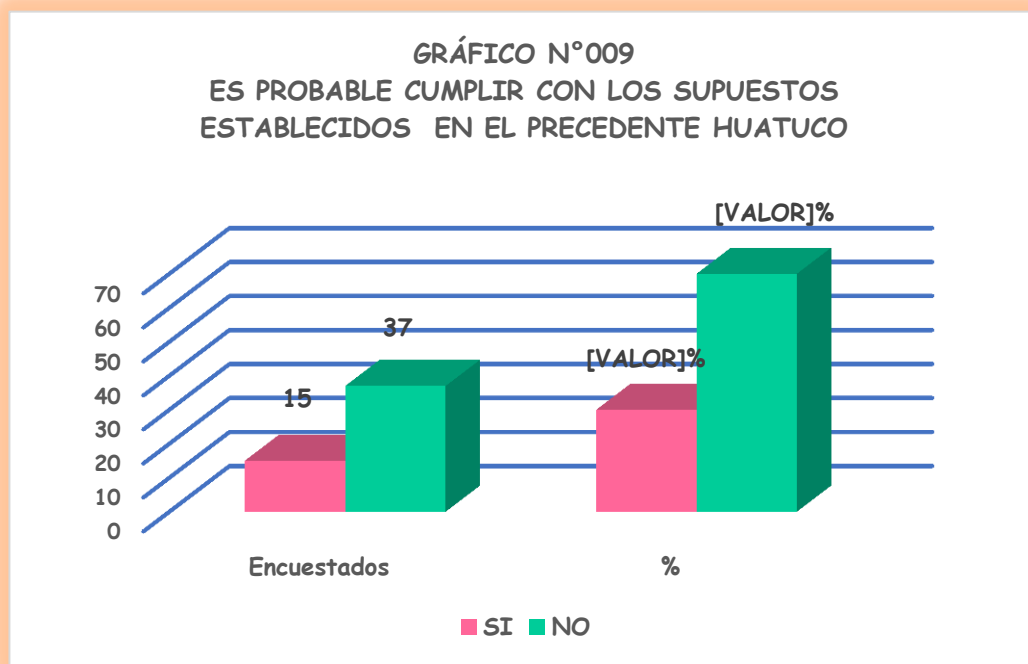
CUADRO N° 009

CON LA EMISIÓN DE LA SENTENCIA, SE HA ESTABLECIDO SUPUESTOS PARA LA REPOSICIÓN LABORAL. ES POSIBLE QUE ESTOS SUPUESTOS SEAN CUMPLIDOS POR LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	9	6	15	0.3	30
NO	36	1	37	0.7	70
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 009

Como se puede observar una cifra mayor asegura que los supuestos establecidos en el precedente Huatuco no podrán ser cumplidos, por diversos motivos, uno de ellos que el estado muy pocas veces convoca a concursos públicos para la

contratación del personal, además que existe prohibición de lanzar concurso público desde ya hace varios años según lo establece la Ley de Presupuesto. Así también para la contratación con el régimen privado no es necesario el concurso público y si fuera el caso como se supone la evaluación de los obreros, esta es una de las preguntas más frecuentes que se han realizado luego de conocer esta sentencia.

- ✓ El 70% refiere que no sería posible cumplir con los supuestos establecidos en el precedente Huatuco para poder ganar un proceso de reposición.
- ✓ El 30% indica si podría cumplirse con lo requerido por el precedente Huatuco.

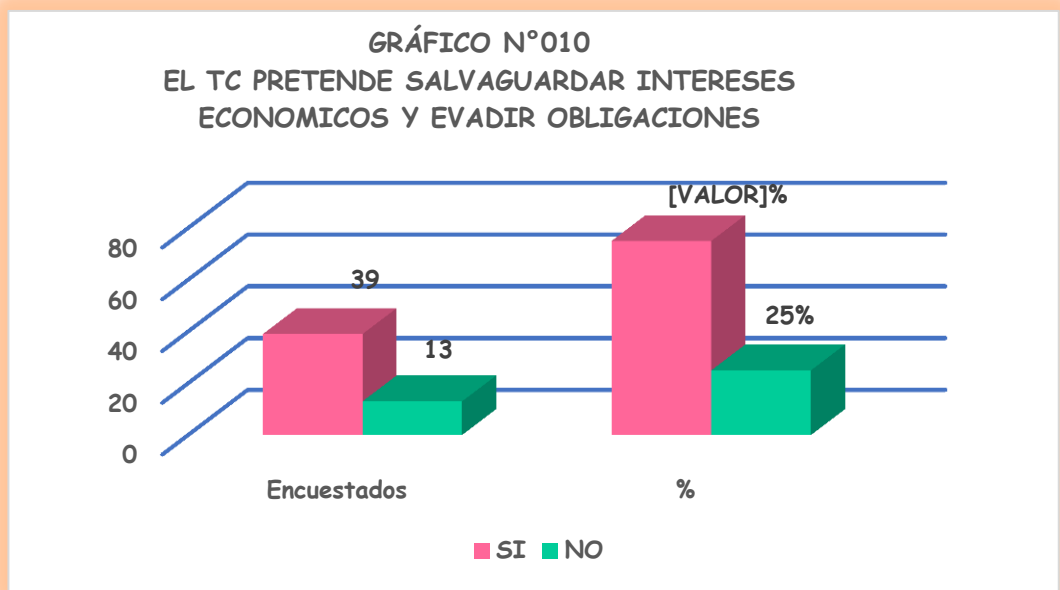
CUADRO N° 010

ES POSIBLE QUE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EMITIÓ EL PRECEDENTE HUATUCO CON FINES DE SALVAGUARDAR LOS INTERESES ECONÓMICOS DEL ESTADO Y EVADIR SUS OBLIGACIONES.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	35	4	39	0.75	75
NO	10	3	13	0.25	25
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 010

En el grafico se muestran que según las opiniones de la mayor cantidad de encuestados consideran que el TC pretende salvaguardar los intereses Económicos del Estado y evadir obligaciones, lo cual demuestra que la emisión del precedente es por una cuestión conveniente de protección al Estado frente a la negligencia suscitada por años; y reitero que si el estado

- ✓ El 75% considera que el TC si pretende salvaguardar los intereses Económicos del estado y evadir obligaciones.
- ✓ Solo 25% indica que esas no son las intenciones del TC.

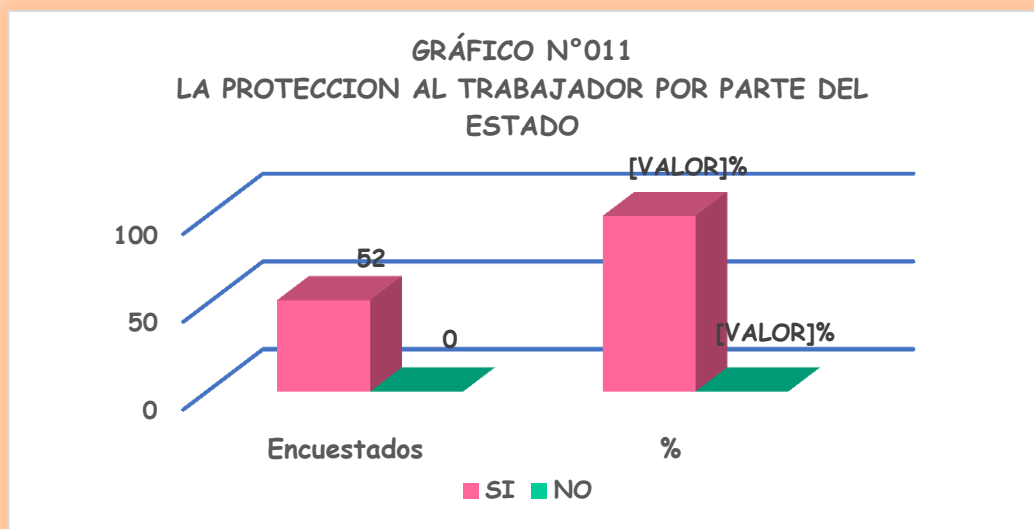
CUADRO N° 011

EL ESTADO DEBE PRIORIZAR SU CARÁCTER TUITIVOS Y GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	45	7	52	1	100
NO	0	0	0	0	0
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 011

Según el gráfico el 100% de entrevistados coinciden en que el Estado debería hacer prevalecer su carácter tuitivo y garantizar el derecho al trabajo.

- ✓ El 100% considera que el Estado debe proteger al trabajador y garantizar el trabajo.

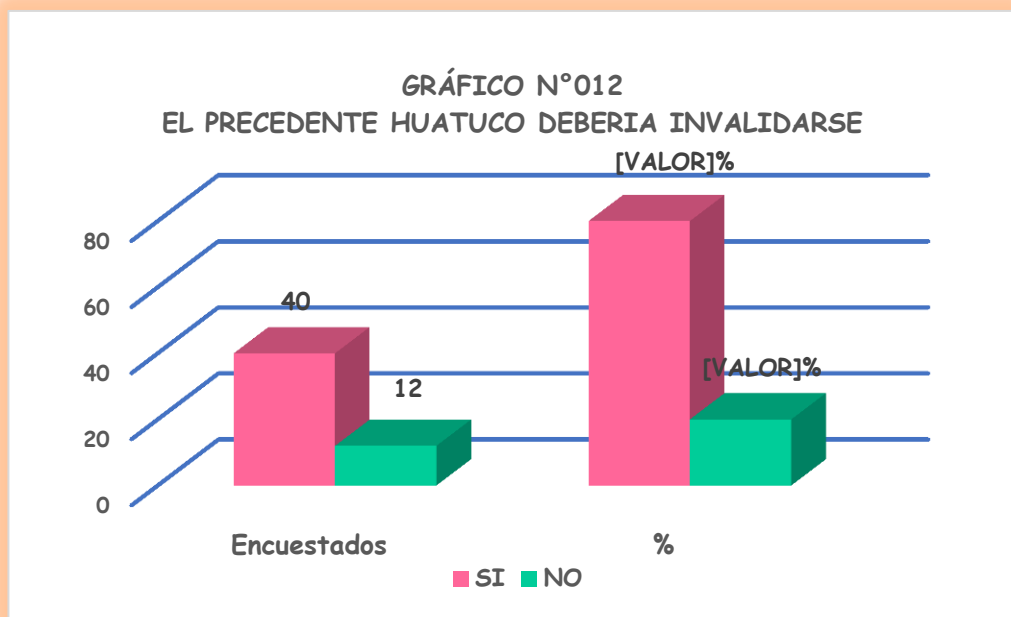
CUADRO N° 012

EL PRECEDENTE HUATUCO PRESENTA INCONSISTENCIAS QUE LA DEBERÍAN INVALIDAR.

ALTERNATIVA	ABOGADOS	MAGISTRADOS	Fi	Hi	%
SI	37	3	40	0.8	80
NO	8	4	12	0.2	20
TOTAL			52	1	100%

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANALISIS DEL GRÁFICO N° 012

Observándose el cuadro se puede reconocer que un mayor porcentaje los encuestados opinan que si existen inconsistencias en la sentencia emitida por el TC, lo cual hacen defectuosa su aplicación, siendo ello así este precedente debería invalidarse, porque con mayo aplicación el daño ira en aumento.

- ✓ El 80% considera que el TC emitió una sentencia inconsistente en consecuencia esta debería invalidarse.
- ✓ El 20% refiere que el precedente Huatuco no presenta inconsistencias.

CUADRO DE ANALISIS DE EXPEDIENTE.

Aplicación del precedente Huatuco en 08 sentencias laborales, sobre demanda de Reposición Laboral.

N°	Juzgado	Expediente	¿Se advierte aplicó el precedente Huatuco?	¿Se advierte aparto de la aplicación del precedente Huatuco?	Sentido de la decisión
01	1° juzgado civil.	00353-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar nula la sentencia N°611-2015 (...) en consecuencia de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC
02	Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de Huánuco.	310-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar nula la sentencia N° 070-2015. Que falla declarando fundada la reposición laboral. Consecuentemente NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC
					Sentencia N° 469-2015.

03	1° Juzgado Civil	00088-2014	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Resuelve declarar improcedente la demanda interpuesta, en consecuencia, de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC. (error DL. 276)
04	Juzgado especializado permanente de trabajo de Huanuco.	090-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 044-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
05	1° juzgado civil.	01019-2014	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 283-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
06	Juzgado especializado permanente de trabajo de Huanuco.	061-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 066-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
07	1° juzgado civil.	630-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Sentencia N° 630-2015. Resuelve declarar improcedente la demanda interpuesta, en consecuencia, de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
08	Juzgado de Trabajo.	01207-2015	No se advierte.	Si se advierte.	Admitir a trámite la demanda sobre reposición.

CUADRO N° 013

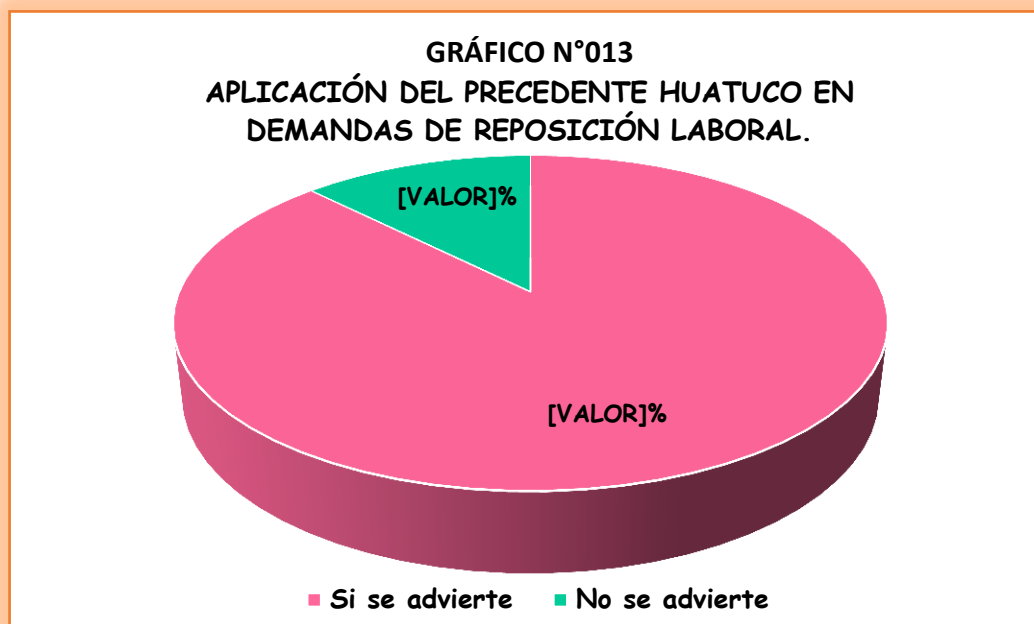
SE ADVIERTE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO EN DEMANDAS DE REPOSICIÓN LABORAL.

ALTERNATIVA	MUESTRA	%
SE ADVIERTE	7	87.5
NO SE ADVIERTE	1	12.5

TOTAL	8	100%
-------	---	------

Fuente: A través de la Encuesta.

Elaboración: La Tesista.



ANÁLISIS DEL GRÁFICO N° 013

Según observación del gráfico se advierte en gran proporción que si fue aplicado Precedente Huatuco, por lo que además se corrobora que los magistrados evitan en lo posible apartarse de los precedentes vinculantes, además es preciso mencionar que según cuadro de análisis los expedientes contaban con sentencias de primera instancia los cuales fueron declarados nulos y reconducidos al proceso ordinario para volver a ser postulados, según el fundamento 22 de precedente.

- ✓ Se advierte que el 87.5% de magistrados aplicaron el precedente Huatuco.
- ✓ Solo 12.5 % no aplico el precedente Huatuco.

Capítulo V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON LAS BASES TEÓRICA.

Partiendo de mis bases teóricas sobre de los alcances vertidos en referencia, los precedentes vinculantes, implican una decisión que toma el TC después de un razonamiento sobre una cuestión de derecho y que se considere necesario para su establecimiento, esta sentencia tiene autoridad o precedente obligatorio para el mismo tribunal y otros de igual o menor jerarquía, y siempre que se plantee la misma cuestión a resolverse según los establecido en el Art. VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional . En ese sentido se ha venido explicando que el TC emitió un precedente en la que se vulnera entre otros derechos, el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Privado (*Decreto legislativo N° 728° - Ley de Productividad y competitividad laboral*);

establecida en los fundamentos 18 y 22 del Precedente Huatuco Exp. N° 5057-2013-PA/TC, precedente que es contrario a la secuela de doctrina y jurisprudencia establecida durante años, además según los resultados obtenidos este precedente es conocido por todos los magistrados que ven temas laborales además que en cumplimiento a su carácter obligatorio estos fueron aplicados en su totalidad aunque hay de los que no comparten los criterios adoptados en dicha sentencia. Ahora bien el derecho a la estabilidad laboral es entendido como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previstas en las norma, sin este derecho que proteja al trabajador son mínimas o nulas las posibilidades el ejercicio de los Derechos laborales individuales o colectivos, pues bien nuestra Constitución vigente ha eliminado el termino de Estabilidad Laboral y establece “la debida protección contra el despido arbitrario” empero el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1112-98-AA/TC, se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos Constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo, continuando con este criterio muchas otras sentencias. Asimismo contamos con normas supra nacionales que amparan el derecho a la estabilidad laboral, tal es el caso a los establecido en convenio de trabajo 158 de la OIT, el protocolo de San Salgado en materia de derechos sociales, la convención Americana. Por lo que muchos de nuestros estudiosos del Derecho refieren que este precedente Huatuco contiene criterios que transgrede principios y derechos laborales, como el principio de continuidad laboral, principio de la primacía de la realidad; el Derecho de protección al trabajador (el carácter tuitivo del estado), el derecho al debido proceso, el derecho de igual y no discriminación. La inconformidad respecto a este precedente es evidente tanto que en su mayoría aseguran que el estado tuvo fines económicos y de evasión a obligaciones. En todo caso esta sentencia presenta inconsistencias por lo que su aplicación va perdiendo sentido y no nos extrañaría que en un poco más de tiempo esta quede invalida.

5.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON LAS HIPÓTESIS.

En esta etapa se efectuó el análisis de la información recabada, con el objeto de comprobar las hipótesis y el logro de los objetivos establecidos, para lo cual se procesó la información obtenida, procediéndose de la siguiente forma.

Hipótesis Principal: Del presente estudio se enuncia de la siguiente manera: se determinó que con la aplicación del Precedente Huatuco sí se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral, plasmado esto en los fundamentos 18 (*el juez no podrá ordenar la reposición laboral mientras que el demandante no acredite haber ingresado mediante concurso público de mérito*) y 22 (*el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que correspondiente*). En efecto, pese a que se reconoce la vulneración al principio de continuidad laboral presente en el despido, empero niegan la reposición al trabajo y otorgan un trato diferenciado, porque con el precedente se dispone que su aplicación a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada -Decreto Legislativo N° 728 y el empleador sea alguna entidad del Estado, es decir restringe derechos a los trabajadores de un mismo Régimen Laboral. En consecuencia se materializa la vulneración del Derechos al Estabilidad laboral con los fallos emitidos por los juzgados en los cuales la aplicación del precedente Huatuco fue acatada sin cuestionamiento alguno y evitando así la reposición del trabajador pese a que el derecho le corresponde.

De las Sub hipótesis:

1.- La presente hipótesis también fue corroborada, siendo claro que mediante la emisión del Precedente Huatuco el Tribunal Constitucional pretende salvaguardar sólo los intereses económicos del Estado, que por años los funcionarios de las instituciones estatales han ido acumulado, ya sea por ignorancia o por favorecimiento; pero sacrificando derechos laborales fundamentales de los trabajadores, cerrando toda posibilidad de reincorporación laboral a las entidades del Estado y dejando desamparados a aquellos que perdieron sus trabajos mediante despido lesivos de derechos

Constitucionales, y contrario sensu las instituciones privadas son únicos obligados a respetar los derechos laborales, pese a la igualdad en el régimen laboral, totalmente de acuerdo en que existen desigualdad y privilegios para el Estado.

2.- Definitivamente el precedente Huatuco presenta inconsistencias y claramente es la vulneración de principios y derechos Constitucionales como el principio de continuidad laboral, principio de la primacía de la realidad; el Derecho de protección al trabajador (el carácter tuitivo del estado), el derecho al debido proceso, el derecho de igual y no discriminación y todo aquello que contraviene a la Constitución del Estado. En el camino de la investigación y en el tiempo transcurrido se ha emitido jurisprudencia y aclaratorias de interpretación del precedente Huatuco, dándole otro sentido y un giro monumental a su aplicación, por lo que debido a la interpretación errada de la Constitución y las normas que protegen a los trabajadores del régimen privado este precedente va perdiendo validez y son más obvias sus inconsistencias.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.
2. Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.
3. En consecuencia se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos.

4. Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientando al fracaso ya que si hasta a fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

RECOMENDACIONES

1. El derecho al trabajo consagrado en el Artículo 22 de la Constitución del Estado, refiere que *“el trabajo es un deber y un derecho”*. Por lo que consideramos que el Tribunal Constitucional debería hacer una interpretación sujeta a la protección de los Derechos Constitucionales en base del bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo que el Estado debe garantizarlo en su totalidad, porque el hombre adquiere su sustento en su trabajo y brinda bien estar a su familia. siendo ello así, también el artículo 27° indica que la ley otorga al *“trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, por lo que considero que esta protección no solo debería ser contra el despido arbitrario, sino en protección de todas las formas de despido que lesionen derechos y solo tener un carácter resarcitorio (indemnización) sino también restitutivo (reposición) en consecuencia se protege así el derecho a la estabilidad laboral.
2. Si el Estado permitió un régimen privado en sus instituciones, este debería de asumir las obligaciones que este demande y no pretender realizar interpretaciones convenientes solo para el Estado, dejando claras muestras de desigualdad y discriminación. Por lo que se debería exhortar a las autoridades de las entidades del Estado para que pongan más seriedad y formalidad en la contratación del personal, además de aplicar las sanciones pertinentes.
3. Pues si bien no es conveniente para el Estado reincorporar a cientos de sus trabajadores despedido, se recomienda a los jueces y trabajadores judiciales hacer un adecuado uso de la jurisprudencias y a los criterios adoptados; ya que durante años se dieron las reincorporaciones masivas debido a que el poder judicial es extremista en sus decisiones, si ellos verifican que existe una nueva normativa o forma de interpretación diferente de estas, lo aplican en su integridad, sin prever las consecuencias

de la emisión de sentencias y si estas verdaderamente corresponde ser amparado por el derecho.

4. El Tribunal Constitucional debe respetar los supuestos básicos para la emisión y el modo de aplicación de un precedente vinculante, los cuales se encuentran establecidos en la sentencia del Exp.0024-2003-AI/TC-Lima, así evitar inconsistencia que la invaliden.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

a) Libros.

- BLANCAS C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima – Perú. Jurista Editores.
- CHANAME R. (2015). La Constitución Política del Perú – 1993 comentado, Lima – Perú. volumen 1 y 2 (9na edición), Legales Ediciones.
- CONCHA VALENCIA, Carlos (2014) - Tesis para optar el grado de Magíster. Pontifica Universidad católica del Perú - Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional. Lima – Perú.
- CARBAJAL ALVARADO, Eli. (2015) – Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho, mención Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Estabilidad Laboral y Contratos temporales en las entidades públicas del Estado. Huánuco – Perú.
- DE BUEN, N. (1981) Derecho del Trabajo. Tomo I. Ciudad de México: Editorial Porrúa. (pág. 307-308).
- FASSO G. (1966); HISTORIA DE LA FILOSOFIA DEL DERECHO; España – Madrid. Editorial Pirámide S.A;
- KATZ, E. (1958). La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1958,694
- NAVARRETE BRENES, Carla y CAMPOS CAMACHO Erick (2001) - TESIS. La Estabilidad Laboral en Costa Rica. Tesis de Grado para optar Título de Licenciatura en Derecho. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Facultad de Derecho. Costa Rica.
- PLÁ A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires- Argentina. Ediciones De Palma.
- POPPER K (1980). La lógica de la Investigación Científica, España – Madrid. Editorial tecnos S. A., O'Donnell, 27.
- SANGUINETI, W. (2008). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. Lima- Perú, Ara Editores (pág. 94)

- TELLO M. (2014). TESIS: Despido lesivo de derechos fundamentales y remuneraciones dejadas de percibir por reincorporación laboral. Huánuco – Perú. (pág. 99-115)
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ (2006). Seminario Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, jurisprudencia y doctrina. Lima – Perú.
- TOLENTINO M. Seminario de Tesis I, II y III – Universidad de Huánuco. Programa de Educación Superior a Distancia.

b) Revistas y periódicos.

- GARCÍA, María (mayo 2008). Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público. REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN. Nº 15. (pag. 135-148).
- GUILLERMO, Pró. (junio 2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del Trabajo. THEMIS 65, (pag. 14-20).
- LEON A. (junio 2015). “Precedente Huatuco” Resumen didáctico de sentencia del Tribunal Constitucional. Cuzco Noticias. 122.
- MUJICA J. (2015). ¿Se debe desacatar el precedente Huatuco? UIS 360°. (pag. 1-11).
- MORALES F. (Julio 2015) “Diez razones para que el precedente Huatuco se deje sin efecto” – El Angulo Legal de la Noticia. (pag. 2-5).
- MORALES L. (julio 2010). El Precedente Vinculante en el Sistema Normativo INTER JUSTICIA – Revistaiddes.blogspot. (Pg. 1-5)
- SÁNCHEZ VÁSQUEZ, Hugo (julio de 2016). TC señala que los obreros municipales no forman parte de la “carrera administrativa” por lo tanto no les es aplicable “Huatuco”.
- SÁNCHEZ VÁSQUEZ, Hugo (mayo de 2016). Obreros Municipales, ¿nuevamente el precedente Huatuco? A propósito de la STC N° 0025-2013-PI/TC y acumulados (caso Ley del Servicio Civil).

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ (2015). Sentencia emitida en el Expediente N° 05057-2013-13A/TC, establecida como Precedente Vinculante. Lima – Perú.

c) Diccionarios especializados.

- GASCA E, PIÑA H. R., OLVERA J. HURTADO J. (2010). Diccionario de Términos Jurídicos Universitarios. 1a edición 2010. México.
- OSORIA M. (2008) Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 1 edición. Realizada por Datascan, S.A. Guatemala.

d) Consultas de internet.

- AGUEDO DEL CASTILLO R. (2014) la jurisprudencia vinculante y los acuerdos plenarios y su influencia en la adecuada motivación de las resoluciones judiciales. Tesis para optar el Grado de Magíster. Lima – Peru. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6146/AGUEDO DEL CASTILLO RUDY JURISPRUDENCIA VINCULANTE.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6146/AGUEDO_DEL_CASTILLO_RUDY_JURISPRUDENCIA_VINCULANTE.pdf?sequence=1).
- AGUINAGA (2015), “El Precedente impresentable” – breve repaso crítico al Precedente Huatuco, Derecho Labora, recuperado de: <https://cijupdel.wordpress.com/2015/08/06/el-precedente-impresentable-breve-repaso-critico-al-precedente-huatuco-2/>
- BELTRÁN L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. Tesis para optar el grado de Magíster. Pontificia Universidad Católica del Perú escuela de posgrado. Lima-Perú. recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN LARCO LUISA CONTRATACION PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1)
- CONDEZO M. (2012). vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Para optar el título profesional de Abogado. Lima – Peru. Recuperado de:

<http://docplayer.es/8193635-Universidad-privada-norbert-wiener-s-a-facultad-de-derecho-y-ciencia-politica.html>

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Recuperado de: http://www.unsa.edu.pe/control_interno/docs/1_normaslegales/ds_005_90.htm
- FIGUEROA Edwin (2006) Precedentes vinculantes: ¿consolidación normativa o restricciones a las facultades interpretativas de los jueces? Tema acogido Excepciones de la inaplicación del precedente vinculante. Recuperado de: <https://edwinfigueroa.wordpress.com/g-precedentes-vinculantes/>
- Ley N° 28175, Ley de Marco del Empleo Público, recuperado de: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_per_ley_28175_sp.pdf
- MUJICA J. (2015). ¿se debe desacatar el precedente Huatuco? Recuperado de: <http://www.ius360.com/publico/constitucional/se-debe-desacatar-el-precedente-huatuco/>
- Página de la Organización Internacional de Trabajo recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “protocolo de San Salvador” recuperado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- SÁNCHEZ VÁSQUEZ, Hugo (julio de 2016). TC señala que los obreros municipales no forman parte de la “carrera administrativa” por lo tanto no les es aplicable “Huatuco”. recuperado de: <https://hugodsanchezabogado.wordpress.com/2016/05/05/obrerros-municipales-nuevamente-el-precedente-huatuco-a-proposito-de-la-stc-n-0025-2013-pitc-y-acumulados-caso-ley-del-servicio-civil/>
- TEXTO DE CONSULTA Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia Derechos Reservados © 2012, recuperado de: www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo.
- TEXTO ÚNICO ORDENADO del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral D.S N° 003-97-TR recuperado en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ (2015). Sentencia emitida en el Expediente N° 05057-2013-13A/TC, establecida como Precedente Vinculante. Lima – Perú. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2005). Los presupuestos básicos para el establecimiento de un precedente vinculante según lo resuelto en el EXP. N.º 0024-2003-AI/TC LIMA. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-AI.html>
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (1999). Sentencia N° 1112-98-AA/TC, se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/01112-1998-AA.html>

Anexos

CUADRO DE ANALISIS DOCUMENTAL

APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO EN 08 SENTENCIAS LABORALES, SOBRE DEMANDA DE REPOSICIÓN LABORAL.

N°	JUZGADO	EXPEDIENTE	¿SE ADVIERTE APLICÓ EL PRECEDENTE HUATUCO?	¿SE ADVIERTE APARTO DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO?	SENTIDO DE LA DECISIÓN
01	1° juzgado civil.	00353-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar nula la sentencia N°611-2015 (...) en consecuencia de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC
02	Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de Huánuco.	310-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar nula la sentencia N° 070-2015. Que falla declarando fundada la reposición laboral. Consecuentemente NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC

03	1° Juzgado Civil	00088-2014	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Sentencia N° 469-2015. Resuelve declarar improcedente la demanda interpuesta, en consecuencia, de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC. (error DL. 276)
04	Juzgado especializado permanente de trabajo de Huanuco.	090-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 044-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
05	1° juzgado civil.	01019-2014	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 283-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.

06	Juzgado especializado permanente de trabajo de Huanuco.	061-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Se resuelve declarar NULA la sentencia N° 066-2015, donde se declara fundada la demanda de reposición. NULO todo lo actuado hasta la calificación de la demanda de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
07	1° juzgado civil.	630-2015	Si se advierte aplicación.	No se advierte.	Sentencia N° 630-2015. Resuelve declarar improcedente la demanda interpuesta, en consecuencia, de conformidad y en aplicación al fund. 22 de precedente del TC. Exp. N°05957-2013-PA/TC.
08	Juzgado de Trabajo.	01207-2015	No se advierte.	Si se advierte.	Admitir a trámite la demanda sobre reposición.

ANEXO A-2

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal: ¿De qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Por qué el Estado no brinda un trato igualitario y no discriminatorio a los trabajadores con un mismo régimen laboral?</p> <p>2. ¿Cuáles son las inconsistencias que presenta el precedente Huatuco en torno a la lesión de los principios Laborales?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen laboral privado, cuando el empleador es el Estado.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la afectación del derecho a la igualdad y no discriminación por trato diferenciado de los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada, en la aplicación del Precedente Huatuco</p> <p>2. Describir las inconsistencias de la aplicación del Precedente Vinculante del caso Huatuco en torno a la lesión de los Principios Laborales</p>	<p>Hipótesis: La aplicación del Precedente Huatuco vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral porque, en virtud a un trato diferenciado, restringe a los trabajadores del mismo Régimen Laboral la Continuidad del vínculo laboral, cuando el empleador es el Estado.</p> <p>Sub hipótesis: 1. El Tribunal Constitucional mediante la emisión del Precedente Vinculante pretende salvaguardar los intereses económicos del Estado, es por ello que hace un trato discriminatorio y diferenciado a los trabajadores de un mismo Régimen Laboral, y que debido a ello ahora los únicos obligados a respetar los derechos laborales son la entidades privadas, mientras que las Instituciones del Estado podrán transgredir tales derechos y soslayar la aplicación del principio Protector al trabajador que como Estado, es su deber garantizarlo</p> <p>2. El precedente Huatuco presenta inconsistencias que conlleva a su inaplicación, ya que lesiona los principios Laborales tales como: Principio protector, el Principio de continuidad laboral que se concreta con la Estabilidad Laboral, Principio de Primacía de la realidad, Principio de razonabilidad y finalmente con el Principio de buena fe.</p>	<p>Variable Independiente: La aplicación del Precedente Vinculante del caso Huatuco.</p> <p>Variable Dependiente: vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral.</p>	<p>Relevancia Jurídica laboral</p> <p>Relevancia social</p>	<p>A.- Existencia y aplicación de la normatividad constitucional y legal vigente.</p> <p>B.- Criterios de interpretación y aplicación en sentencias vinculantes del caso Huatuco.</p> <p>C.- Significado doctrinario del derecho a la estabilidad Laboral y de los derechos fundamentales de igualdad y la no discriminación.</p>	<p>Métodos generales de la ciencia.</p> <p>Análisis.</p> <p>Síntesis.</p> <p>Dedución.</p> <p>Inducción.</p> <p>Métodos jurídicos: Exegético y Sociojurídico</p> <p>Técnicas: Análisis: documental Cuestionario Procesamiento estadístico de los datos.</p>

ANEXO A-3

Magistrados

ENCUESTA PARA TESIS

Buen día, la presente encuesta se realiza como instrumento de investigación de nuestra Tesis de grado, para optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad de Huánuco. Agradecemos, anticipadamente, su tiempo y predisposición para contestar el siguiente cuestionario.

Es necesario que tenga en cuenta que, su identidad, se mantendrá en reserva, puesto que el presente instrumento sólo se utilizará para fines de investigación. Muchas gracias.

Nota: La presente encuesta debe ser desarrollada a la luz de la sentencia del Tribunal Constitucional del caso denominado Huatuco Huatuco, recaída en el Expediente N°5057-2013-PA.

Recomendación: Las preguntas cerradas marcar con una (X) y en las preguntas abiertas, agradeceremos brindar información según vuestra conocimiento y experiencia patrimonial.

Preguntas:

1. ¿Tiene conocimiento de los fundamentos jurídicos de la STC. Exp. N°5057-2013-PA?

SI	NO
----	----

2. ¿Ha resuelto casos laborales aplicando la sentencia Huatuco?

SI	NO
----	----

3. ¿En algún caso decidió apartarse de la aplicación la esta sentencia? ¿Puede explicar sus motivos?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Cree usted que la aplicación del precedente vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Privado?

SI	NO
----	----

5. ¿Considera usted que el Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia con criterios discriminatorios a trabajadores del Régimen Laboral Privado cuando el empleador es el Estado?

SI	NO
----	----

6. ¿Considera usted que con la aplicación de la sentencia en referencia se vulneraron derechos?

.....
.....
.....
.....
.....

7. *Con la emisión de la sentencia, se estableció supuestos para la reposición laboral. ¿Considera usted que estos supuestos podrán ser cumplidos por los trabajadores del régimen laboral privado?*

SI	NO
----	----

8. *¿Cree usted posible que el Tribunal Constitucional emita esta sentencia con fines de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir sus obligaciones?*

SI	NO
----	----

9. *¿Considera usted que el Estado debe priorizar su carácter tuitivos y garantizar el derecho al trabajo?*

SI	NO
----	----

10. *¿Cree usted que la sentencia presenta inconsistencias que la deberían invalidar? ¿Por qué`?.*

SI	NO
----	----

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO A-4

Abogados

ENCUESTA PARA TESIS

Buen día, la presente encuesta se realiza como instrumento de investigación de nuestra Tesis de grado, para optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad de Huánuco. Agradecemos, anticipadamente, su tiempo y predisposición para contestar el siguiente cuestionario.

Es necesario que tenga en cuenta que, su identidad, se mantendrá en reserva, puesto que el presente instrumento sólo se utilizará para fines de investigación. Muchas gracias.

Nota: La presente encuesta debe ser desarrollada a la luz de la sentencia del Tribunal Constitucional del caso denominado Huatuco Huatuco, recaída en el Expediente N°5057-2013-PA.

Recomendación: Las preguntas cerradas marcar con una (X) y en las preguntas abiertas, agradeceremos brindar información según vuestra conocimiento y experiencia patrimonial.

Preguntas:

1. ¿Tiene conocimiento de los fundamentos jurídicos de la STC. Exp. N°5057-2013-PA?

SI	NO
----	----

2. ¿Obtuvo alguna sentencia en la cual se aplicó el precedente del caso Huatuco?

SI	NO
----	----

3. ¿Comparte usted el criterio adoptado por los miembros del Tribunal Constitucional en el caso Huatuco? ¿Por qué?

SI	NO
----	----

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cree usted que la aplicación de la sentencia Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de su patrocinado?

SI	NO
----	----

5. ¿Considera usted que el Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia con criterios discriminatorios a trabajadores del régimen laboral privado cuando el empleador es el Estado?

SI	NO
----	----

6. ¿Qué otros derechos considera usted que se afectó con la aplicación de la sentencia en referencia?

.....
.....
.....

.....
.....

7. *Con la emisión de la sentencia Huatuco, se ha establecido supuestos para la reposición laboral. ¿Considera usted que estos supuestos pueden ser cumplidos por los trabajadores del Régimen Laboral Privado?*

SI	NO
----	----

8. *¿Considera usted que el Tribunal Constitucional emitió la sentencia Huatuco con fines de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir sus obligaciones?*

SI	NO
----	----

9. *¿Considera usted que el Estado debe priorizar su carácter tuitivo y garantizar el derecho al trabajo?*

SI	NO
----	----

10. *¿Cree usted que la sentencia presenta inconsistencias que la deberían invalidar? ¿Por qué`?*

SI	NO
----	----

.....
.....
.....
.....
.....

