

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**ANÁLISIS DEL USO EXCESIVO DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA LEY  
PROCESAL DEL TRABAJO EN EL JUZGADO LABORAL - JULIACA, 2023.**

**PRESENTADA POR:**

**JUAN DIEGO OLAZABAL FLORES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 7.09%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 9 MAY 2025, 4:54 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.34%  
**CHANGED TEXT** 6.75%

## Report #26298925

JUAN DIEGO OLAZABAL FLORES // ANÁLISIS DEL USO EXCESIVO DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN EL JUZGADO LABORAL - JULIACA, 2023. RESUMEN El presente trabajo de investigación, tuvo como base los problemas que comúnmente sucede en los despachos de los Juzgados Laborales, donde las pretensiones judiciales, siempre solicitan una reposición o que se vulnero su derecho al trabajo; por lo que plantean demandas de despidos arbitrarios, beneficios sociales no restituidos, en términos más correctos la presunta vulneración de derechos del trabajador; por lo que buscaremos mostrar que existe un abuso de este derecho, ya que se amparan en el derecho al trabajo, tal como figura en nuestra Constitución Política de Estado. Pero al analizar algunos procesos judiciales laborales, se podrá esclarecer si dichos argumentos son válidos, o si la pretensión es abusiva por motivarse sin fundamento justo en derecho o de vulneraciones claramente expuestas, ya que por obtener un derecho presuntamente vulnerado, se puede estar en base a hecho jurídico imposible. Palabras clave: Derecho al trabajo, Derecho vulnerado, Uso excesivo del derecho. ABSTRACT What will be presented in this research paper will be based on what commonly happens in the offices of Labor Courts, where judicial claims always request reinstatement or a violation of the right to work. Therefore, they raise claims of arbitrary dismissals, unreinstated social benefits, or, more accurately, the alleged

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS DEL USO EXCESIVO DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA LEY  
PROCESAL DEL TRABAJO EN EL JUZGADO LABORAL - JULIACA, 2023.

PRESENTADA POR:

JUAN DIEGO OLAZABAL FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Líneas de Investigación: Derecho

Puno, 15 de mayo del 2025.

## DEDICATORIA

Dedico el trabajo de investigación a cada uno de mis seres queridos, en cuanto son a ellos quienes me impulsaron para nunca rendirme; eso incluye a mis familiares, y colegas que con su ayuda se pudo concretar y plasmar los ideales para mi desarrollo profesional y lograr mis propósitos y entre ellos mi titulación.

## AGRADECIMIENTOS

- A mis colegas que mediante su experiencia me enrumbaron para lograr la realización de esta investigación.
- Al Segundo Juzgado de trabajo transitorio - Zona Norte, por facilitarme el acceso a sus expedientes para el desarrollo del trabajo de investigación a presentar.
- A mi asesor por brindarme el apoyo y la orientación para la culminación de esta investigación

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>10</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL.	11
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	11
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL	11
1.2.2. A NIVEL NACIONAL	12
1.2.3. A NIVEL LOCAL	14
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>16</b>
---------------------------	-----------

<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>18</b>
2.2.1. DERECHO AL TRABAJO	18
2.2.2. EL MERCADO LABORAL.	18
2.2.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS Y DERECHOS.	19
2.2.4. LA ARBITRARIEDAD.	20
<b>2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>21</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>21</b>
<b>3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS.</b>	<b>22</b>
<b>3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>22</b>
<b>3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	<b>23</b>
<b>3.8. METODOS DE INVESTIGACION</b>	<b>23</b>
<b>3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>24</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01:</b> EXP. 0086-2022 SENTENCIA N° 540-2023-LA	24
<b>Tabla 02:</b> EXP. 0641-2023 SENTENCIA N° 376-2024-LA	27
<b>Tabla 03:</b> EXP. 795-2023 SENTENCIA N° 397-2024-LA	29
<b>Tabla 04:</b> EXP. 1374-2022. SENTENCIA N° 436-2024-LA	32
<b>Tabla 05:</b> EXP. 01061-2022 SENTENCIA N° xxx-2023-LA	36
<b>Tabla 06:</b> EXP. 1358-2023 SENTENCIA N° 618-2024-LA	38
<b>Tabla 07:</b> EXP. 0027-2023 SENTENCIA N° 042-2024-LA	43
<b>Tabla 08:</b> EXP. 0516-2023 SENTENCIA N° 131-2024-LA	47
<b>Tabla 09:</b> EXP. 0092-2023 SENTENCIA N° 249-2024-LA	51
<b>Tabla 10:</b> EXP. 00251-2023 SENTENCIA N° 517-2024-LA	57

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Ficha de análisis documental.	69
<b>Anexo 02:</b> Matriz de categorización.	70

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como base los problemas que comúnmente sucede en los despachos de los Juzgados Laborales, donde las pretensiones judiciales, siempre solicitan una reposición o que se vulnere su derecho al trabajo; por lo que plantean demandas de despidos arbitrarios, beneficios sociales no restituidos, en términos más correctos la presunta vulneración de derechos del trabajador; por lo que buscaremos mostrar que existe un abuso de este derecho, ya que se amparan en el derecho al trabajo, tal como figura en nuestra Constitución Política de Estado. Pero al analizar algunos procesos judiciales laborales, se podrá esclarecer si dichos argumentos son válidos, o si la pretensión es abusiva por motivarse sin fundamento justo en derecho o de vulneraciones claramente expuestas, ya que por obtener un derecho presuntamente vulnerado, se puede estar en base a hecho jurídico imposible.

**Palabras clave:** Derecho al trabajo, Derecho vulnerado, Uso excesivo del derecho.

## ABSTRACT

What will be presented in this research paper will be based on what commonly happens in the offices of Labor Courts, where judicial claims always request reinstatement or a violation of the right to work. Therefore, they raise claims of arbitrary dismissals, unreinstated social benefits, or, more accurately, the alleged violation of workers' rights. Therefore, we will seek to demonstrate that this right is abused, since they are protected by the right to work, as established in our State Political Constitution. However, by analyzing some labor court proceedings, it will be possible to clarify whether these arguments are valid or whether the claim is abusive due to being motivated without a fair legal basis or due to clearly stated violations. In order to obtain a right that has allegedly been violated, one may be based on an impossible legal fact.

**Keywords:** Right to work, Violated right, Excessive use of the right.

## INTRODUCCIÓN

El Derecho al trabajo desde antes y hoy en día al ser un derecho fundamental resguardado en la Constitución Peruana, se encuentra en su artículo 2º inciso 5), artículo 22º, pero actualmente su uso excesivo de este derecho ha sido utilizado para fines injustos, y contrarios al derecho, por lo que su aprobación y/o sobreprotección, limita el derechos a futuros trabajadores.

Se ve casos donde la sobreposición de derechos laborales, ha traído consigo afectaciones a los más jóvenes, quien en la búsqueda de una oportunidad laboral, se enfrentan con una escasez laboral, y el factor más sobresaliente es que la sobreprotección del derecho al trabajo, el mismo que acapara en ocasiones a malos trabajadores, quienes hacen uso indebido del derecho laboral para enquistarse en puestos laborales y no ser consecuentes en su desempeño, afectando las funciones y negando la oportunidad a nuevos talentos profesionales.

El desarrollo de este trabajo, es en base al análisis de sentencias emitidas por el Juzgado Laboral Zona Norte - Juliaca, ha sido debido a la concentración de diversidad de casos y dentro de ellos los que fueron escogidos para ser analizados y verificar si el planteamiento del uso excesivo del derecho al trabajo es válido o un jurídico imposible, por acciones contrarias al derecho, ya que probablemente se pueden valer de pruebas incorrectas o inválidas para promover un proceso jurídico a causa de una mala interpretación de la norma y buscar una sentencia favorable que avale la presencia de una afectación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El cuestionamiento para el presente proyecto de investigación, se infiere en llegar a verificar si existe un exceso en el uso del Derecho al Trabajo, dado que en muchos casos de procesos laborales se precisa el Derecho al Trabajo citando el Artículo 2° inc 15 y el artículo 22° de la Constitución Política del Estado. Dado que si bien es cierto todos infieren a que un despido incausado, una culminación de contrato, la violación de derechos laborales o la omisión de suscribir los contratos; traen consigo distintas figuras de si es válida la intención de increpar que es correcto obtener un derecho que probablemente haya sido vulnerado.

Actualmente desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del trabajo –Ley N° 29497-, se comenzó abrir paso independientemente el sistema de justicia en el ámbito laboral en el Perú, ya que previamente estos tenían solo jurisdicción y competencia los juzgados civiles; es entonces que, desde su independencia, tomo mas camino a su expansión en la resolución de temas en procesos laborales es ahí donde al ser una rama joven en el ejercicio del derecho, tuvo aciertos y desaciertos en cuanto a los criterios de resolución en las decisiones finales.

Es correcto mencionar que se fueron implementando los plenos casatorios laborales, y jurisprudencias, pero se denota que aún falta mejorar y fortalecer esta rama; partiendo

primordialmente en cuestionarse si realmente se actúa de buena fé procesal cuando el litigante alega que se vulneraron los derechos constitucionales, el mismo que se encuentra en el artículo 2° el derecho al trabajo, y también en el artículo 27°. Los cuales son mal dirigidos en la búsqueda de un presunto derecho vulnerado; lo cual no siempre califica en la misma figura, donde en distintas ocasiones si son merecedores de actos de retiro de los centros laborales, por la mala fe, reincidencias de faltas graves en el centro laboral, lo que genera malestar laboral y mal clima laboral dejando de lado el derecho al trabajo a otros individuos quienes predisponen de tiempo y el deseo de una estabilidad laboral en tiempo posterior.

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL.**

1. ¿Cómo ver si existe realmente una excesiva vulneración del derecho al trabajo?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.**

1. ¿Cuál es la motivación que precisan los demandantes, en su presunta vulneración de derechos laborales?
2. ¿Realmente existen derechos vulnerados o estos son requeridos con cierto grado de falsedad?

### **1.2. ANTECEDENTES**

#### **1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

De acuerdo a los estudios que realiza el Organismo Internacional del trabajo, se ha incrementado la tasa de desempleos en todo el mundo y lo mismo que continuará en incremento en el presente y el futuro, Según la OIT (2024) desde la pandemia se ha registrado el incremento de casos de desigualdad laboral y desempleo; un informe que presentó - WESO TRENDS - presenta como dato perturbador la brecha que existe entre las personas que se encuentran sin empleo y este indicador tuvo un descenso conforme a lo mostrado en el año 2023. El desequilibrio que se muestra por una ralentización productiva -trabajadores que realizan con menos entusiasmo o lentitud su actividad

laboral-, lo mismo que este obstáculo se cualifica por la mala intervención de mano de obra y son más claros en los países que están en vías de desarrollo que muestran baja productividad.(OIT 2024)

Según EconomiPedia (2024) La tasa de desempleo es como peculiarmente se denomina en una nación un problema grave, ya que esta situación es la que ataca o vuelve vulnerable al proyecto de crecimiento económico. Incluyendo a ello que abarca ser un factor de problemática social, ya que al encontrarse una nación en situación de desempleo -personas sin empleo formal o informal-, no ayuda a la generación de ingresos; teniendo un efecto de proyección mínima en producción, teniendo una notable decrecimiento en la demanda y el incremento en déficit público. Adjuntando de esta manera que podría acarrear un acto social de discriminación o afectación psicológica en la persona.(Economipedia 2024)

Conforme a la mala disposición de los trabajadores en los que puede influir por un cambio de actividad laboral puede estar dirigida a futuras disoluciones, Según LHH (2023), infiere a que es verificable el bajo rendimiento de los trabajadores; donde uno de los factores del porqué, causa o motivo se ve reflejado esta actitud es dado actualmente al cambio efectuado desde la pandemia del denominado COVID 19, donde la actividad remota, pero al mismo tiempo se ve que el empleado muestra actitudes de rebeldía, mostrando déficit de rendimiento. (LHH 2023)

### **1.2.2. A NIVEL NACIONAL**

Se tomó a consideración las siguientes fuentes, para dar realce a esta investigación:

De acuerdo al precedente del Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Huatuco) el Tribunal Constitucional, en su fundamentos precisaba que los mencionados deberían ser considerados como precedentes, ya que si se verifica casos con grado de similitud de algún tipo de desnaturalización en el contrato de vínculo laboral que sea por temporalidad o carácter civil, estos no podrán solicitar una reincorporación -reposición laboral-, y

mucho menos que sea con una contratación a plazo indeterminado; más aún cuando se verifique, que quien lo solicite no haya obtenido el vínculo laboral con la administración pública por medio de un concurso público de méritos y que esté debidamente compuesta por plaza presupuestada y de permanencia indeterminada. (Tribunal Constitucional s. f.) Según la STC 02630-2017-PA/ TC MOQUEGUA, donde se resuelve sobre una reposición laboral a una colaboradora que se encontraba en gestación antes de su despido, se toma la decisión de declarar una sentencia INFUNDADA, en fecha veintinueve de octubre del dos mil veinte, tomando como fundamento relevante lo siguiente: “(...) 51. *Del análisis de los referidos documentos, se llega a la conclusión que la demandante no cumplió con comunicar y acreditar su estado de gestación antes del despido alegado. En ese sentido, no podría presumirse que nos encontramos ante un despido nulo que tuvo como causa el estado de gestación de la demandante*”. En concurrencia se toma por concretó, que para postular una pretensión de reposición laboral, este debe ser declarado la condición en la que se encuentra el trabajador, el ocultamiento de un factor como la gestión no puede ser atribuible a precisar que un despido fue injustificado y este deba declararse nulo. (LP Pasión por el Derecho 2020a)

Según la Casación Laboral N° 3263-2018 Tacna, resuelve el caso de una reposición de un trabajador, la misma que no consideró los antecedentes que tuvo, que a causa de una omisión de sancionar previamente este fue despedido y alega que este haya sido desproporcionado por ende al ser víctima de dicha acción le corresponde reponerse en su centro de labores. “*Fundamento 15. (...) si bien el empleador está facultado para imponer sanciones diferentes por un mismo hecho. (...) ello debió efectuarse teniendo en cuenta no solo el monto condonado indebidamente, sino también la gravedad de la falta cometida, la categoría y los antecedentes disciplinarios del trabajador, ya que de no hacerlo se vulneraría el principio de razonabilidad y proporcionalidad*”. Por lo que creemos que si se comprueba que el trabajador venía presentando faltas disciplinarias,

estos deberían de sopesar para limitar y no objetar alguna vulneración, si este fue el primero en no respetar el acuerdo laboral. (LP Pasión por el Derecho 2020b)

De acuerdo a la denominada Ley de nombramiento automático de docentes, Según González, M. (2024), nos indica que conforme a las iniciativas de proyectos de ley presentadas ante el parlamento numero 1231, 1293, 2366 y 2534 que se encontraban acumuladas en el proyecto de ley 1587, autorizan el nombramiento de docentes en calidad de contratados a plazas orgánicas que estén presupuestadas, la cual que en su fondo contradiría al denominado principio de meritocracia. A lo que se puede considerar también menos puestos laborales para futuros profesionales, negándoles una oportunidad laboral. (Gonzales 2024)

### **1.2.3. A NIVEL LOCAL**

Reponer una cantidad excesiva de trabajadores que ganaron un proceso judicial puede indicar un problema laboral; tal como declara el Diario “La República” (2019) se generó críticas por la reposición de treinta trabajadores; reconociendo la culpabilidad de una reformulación de instrumentos necesarios de gestión como RAS y CUIS, para una mejor contemplación de subsanar o hacer frente a controversias de conflicto, que afecta directamente al presupuesto, tal como lo explicó su subgerente de Recursos Humanos. (República 2019)

Según el medio de comunicación Pachamama Radio (2024), la tasa de desempleo en la región de Puno presenta números más altos en comparación con otros departamentos a nivel nacional. Dichas cifras fueron expuestas por “Comex Perú” -Sociedad de Comercio Exterior del Perú-, y precisamente dichas cifras fueron del primer trimestre del año dos mil veintitrés, estadísticamente siendo el 15.3%; el mismo que alarma al ser un incremento con respecto a que durante el año, el número aproximado de cuatro mil trescientos habitantes, perdió su empleo a distintos factores como pueden ser políticos, pos pandemia, sociales, etc. (Pachamama Radio 2024)

Durante varias ocasiones y hasta la actualidad se connota problemas con trabajadores públicos, donde muchas ocasiones son los que accionan demandas laborales de reposición pero incurren en ausencias; Según La Red de Medios (2024) existen trabajadores en la institución de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman -Juliaca-, desde lo que son personal administrativo y cargos de asesoría, se les direcciona a que quienes ocupan dichos cargos han ido sido remunerados pero quienes ocupan dichos cargos no asisten al centro de labores, mas que todo por tener cargo de tipo administrativo de confianza, a lo que se verificó en una visita por el órgano de control que en distintas instituciones incurren en la misma figura de ausencia del personal y justamente en horario de trabajo. (Vilcanqui 2024)

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

1. Determinar la existencia del excesivo uso del derecho al trabajo en los procesos laborales en la ciudad de Juliaca.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Comprobar si realmente los demandantes son merecedores de reclamar un derecho vulnerado en materia laboral.
2. Verificar y determinar la veracidad de las presuntas vulneraciones de derechos laborales sobre los lineamientos de la NLPT.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a lo establecido en un artículo, que tiene como título sobre el abuso de las empresas, Según De Col, C. (2021) que dentro del ámbito laboral donde hay buenos y malos empresarios, en el mismo que premian y menosprecian a sus trabajadores; donde se incluyen a buenos y malos trabajadores. La protección laboral, desde la creación de leyes han sido rígidas y con poca flexibilidad. Con ello incurre a que en su mayoría están direccionadas a una protección o sobreprotección de quienes son los menos efectivos -deficientes-, porque resultaría insólito que el empleador retire a colaboradores eficientes. (De Col 2021)

Otro casos donde se incurre un tipo excesivo cuando se abusa de los descansos médicos, ya que son utilizados ocasionalmente con mala fe contractual, ya que no todos en la presunción de ser ciertos, estos tuvieron resultados diversos; Según Zegarra, M. (2018) cuando aborda el tema de la incapacidad comúnmente usado por causa de enfermedad, donde hace su buena fe el descanso médico, tema donde reluce si estos son reales por la actitudes contrarias realizadas por los trabajadores, donde las mismas que resultan con el desvinculamiento o retiro definitivo. (Zegarra 2018)

Un trabajador que realice un viaje justo después de un accidente laboral, donde el descanso médico estipula una cantidad de días y este realiza un viaje de placer sería una condición clara de falsedad, las mismas que dichas conductas que no logran ser

compatibles tiene dos tipos de visualización, las mismas que pueden ser contraindicadas o contraindicadas.

- Las contraindicadas: no es más que decir que serán todas las actividades que realice el trabajador que comprometan la presunta recuperación, las cuales sean realizadas por negligencia o porque no haya voluntad de una recuperación positiva.
- Las contradictorias: en síntesis, son las actitudes que condujeron a darse por una necesidad a causa de una incapacidad para cumplir funciones laborales, por lo mismo que, si este realiza actividades que sean contrarias al descanso que buscan la rehabilitación, están carecen de realidad.

En cualquiera de estas conductas, lograr descubrir que si los certificados médicos tengan mucha coincidencia con fechas de actividades, viajes, o actividades de ocio; tiene como premisa que se podrían configurar en una simulación, que por lo justificado comprendería en una falta por el trabajador, la cual impulsa a tomar decisiones rígidas al empleador contra el trabajador.

Ocurre que en algunas casuísticas de derecho laboral, los demandantes quienes incurren en brindar falsa información en su declaración jurada al momento de ser entrevistados -previamente antes de ser contratados- se da la buena fe de la declaración, pero una vez descubierta la verdadera finalidad de su acto este da como resultado la resolución del contrato por falta grave, en lo mismo que ellos niegan y alegan que su despido fue incausado o por ende injustificado, lo mismo que escapa fuera de la realidad; así mismo lo determina la casación laboral que precisaba que ante la causa de las mentiras en la declaración jurada, comprende a ser una falta grave y por lo mismo su resultado es justificable el despido “Casación laboral 12126-2016, Lima”. (Derecho 2018)

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.2.1. DERECHO AL TRABAJO

El derecho laboral o como comúnmente denominamos el derecho al trabajo, está estipulado como un derecho fundamental, En la constitución Política del Estado (1993), los mismos que se encuentran;

- *Artículo 2° inc 15): A trabajar libremente, con sujeción a la ley.*
- *Artículo 14°: (...) Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.*
- *Artículo 22°: El Trabajo es un deber y un derecho (...)*
- *Artículo 23°: El trabajo (...), es objeto de atención prioritaria del Estado (...).*
- *Artículo 24°: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente (...).*
- *Artículo 25°: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo (...).*
- *Artículo 26°: (...) Principios.*
- *Artículo 27°: (...) Protección contra el despido. (Rosillo s. f.)*

Ahora se refuerza esta legalización, lo que precisa según Lopez, F. (2016), es que cuando hablamos de el derecho laboral, los derechos humanos resguardan a los sujetos los cuales realizan actos laborales netamente lícitos, acreditando la subsistencia que muestra la actividad laboral de forma libre. Al mismo tiempo se ve que contiene una relación con lo que denominamos seguridad social, a la continua actividad laboral. a una bonificación por resolución de contrato, adiestramiento. jornada laboral estable, y derechos futuros. (Lopez 2016)

### 2.2.2. EL MERCADO LABORAL.

Ante lo que denominamos el mercado laboral, según Kiziryan, M. (2024) nos dice; donde se encuentre la oferta y demanda, es ahí donde se visualiza el mercado laboral, y la se identifican justamente en que los sujetos en busca de un empleo son quienes conforman

la oferta, mientras que el grupo empresarial que, lanza convocatoria para cubrir plazas laborales son la demanda; al estar ambos aspectos es que su deliberamiento es denominado el mercado laboral. (Kiziryan 2024)

También nos infiere a que si este mercado de oportunidades laborales no llega a dar resultados para ambas partes, da una afectación bastante negativa frenando las oportunidades y el crecimiento económico, ya que de ser un contrario resultado, daría resultados imperfectos para la organización del estado económico, perjudicando a muchos sectores económicos.

### **2.2.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS Y DERECHOS.**

#### **- La renuncia**

Menudo término utilizado en distintos campos alternativos, pero dentro del ámbito jurídico es a lo que se denomina sobre la culminación de un vínculo de servicios laborales.

Al cuestionarse sobre ¿qué es?, podremos denominar como la acción voluntaria que tiene un colaborador, para eliminar o darle fin al compromiso de una relación laboral con quien anteriormente se denominó empleador.

La norma nos indica mediante su capítulo IV que plasma sobre la extinción laboral en el artículo 16° del D.S. 003-97, sobre qué causas se podría extinguir dicha relación laboral entre un trabajador y su empleador, donde en su literal b) menciona que puede ser mediante una “*renuncia o retiro voluntario*”

#### **- El despido**

Lo que se conoce como una culminación laboral es a lo denominamos el despido laboral, o como también es la determinación de cuando se culmina la vinculación laboral dada por causa del empleador -sentido amplio-, o la otra es a causa producida por el trabajador motivada por una falta grave -sentido restringido-, lo cual esta direccionado por tres modalidades.

**Directo:** Se denomina así por ser una decisión unilateral.

**Indirecto:** Como podría indicarse es de carácter hostil, por tener características que promuevan a que el trabajador tome la decisión de abandonar su centro de labores, los mismos que son obligados a tener cierta actitud desertora.

**Propuesto:** Es a pedido del empleador por causas fortuitas como la liquidación total de una empresa u causa objetiva irremediable. (Coasaca Núñez 2011)

De acuerdo a que puede ser un motivo que impulse a ser una causa dable para motivar un despido, es la conducta que puede haber generado el trabajador. Según Coasaca 2011, expresa que sería una falta grave -incumplimiento de obligaciones, bajo rendimiento, mal uso de recursos, competencia desleal, uso o influencia de drogas, actos violentos u agresión, daños malintencionados a la propiedad, abandono laboral por tres días, condena penal, inhabilitación-, al dar cumplimiento a estas faltas son motivaciones a que el empleador pueda llegar a prescindir de los servicios laborales de un trabajador.

Algunas faltas que pueden ser usuales son las relacionadas por la capacidad que muestre el trabajador en su permanencia laboral, las cuales durante el ejercicio profesional se ve muy frecuentemente en los campos laborales privados, que están sujetos a cumplir metas asignadas para su permanencia.

#### **2.2.4. LA ARBITRARIEDAD.**

Se conoce a la arbitrariedad como el procedimiento o accionar que es contrario a lo justo o razonable, o decisión legal por voluntad o necesidad del autor que lo promueve, sin realizar un correcto análisis ni razonamiento que sea suficiente para motivar un buen fundamento idóneo. (RAE s. f.)

Ahora se puede direccionar esa acción al ámbito jurídico, y ser precisos al ámbito del Derecho Laboral.

### **2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL**

D. Leg. 728 “Ley de productividad y competitividad Laboral”.

Ley 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para llegar a estudio predefinido, se tomará como conocimiento las respuestas que brinden los casos de procesos judiciales en materia laboral -Módulo de Juzgado Laboral Juliaca- de la ciudad de Juliaca, quienes son los que dan resolución a los procesos laborales; por lo que también se realizará el análisis exhaustivo a los expedientes judiciales en materia laboral que se hayan presentado a dicho juzgado.

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

Para la presente investigación se realizó en base a la composición de quienes ocupan el cargo de jueces en el módulo laboral de la ciudad de Juliaca, en base a su experiencia y ejecución funcional, adjuntando el criterio con el que resuelven los casos judiciales que llegan a sus despachos en el módulo laboral encargado.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la realización de la muestra estará acorde a los expedientes con sentencia emitidas en el módulo laboral de la ciudad de Juliaca, los mismos que serán objeto de este estudio la cantidad de diez sentencias, y que para complementar nuestro análisis, estará respaldado por la injerencia y determinación que tienen los mediadores del proceso cargo que son ocupados por el jueces en la especialidad de materia laboral.

### 3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizará en el presente proyecto, será dogmático de forma descriptiva, de acuerdo a los análisis que se obtendrá de los expedientes del juzgado laboral de la ciudad de Juliaca.

### 3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se optó para la presente investigación y el que resulta más idónea es el estudio de casos, dentro de los cuales se plasmarán en las sentencias emitidas en los procesos judiciales de materia laboral. La resoluciones finales en los procesos judiciales son los cuales están estructurados y relatados todo lo ocurrido durante el proceso judicial, desde la tramitación de la demanda con sus pretensiones, la contestación, su aprobación de puntos controvertidos y la admisión de medios probatorios, los cuales ayudan a direccionar el panorama y la motivación que tomara la decisión del magistrado ante lo pretendido por el demandante y la contraposición del demandado.

### 3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Derecho al trabajo	- Excesivo uso del derecho.	Análisis de sentencias
Ley de procesal del Trabajo	- Ley 29497 - Decreto Legislativo 728. - Decreto Legislativo 1057 - Decreto Legislativo 276.	Análisis de sentencias

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la concertación de la investigación, su construcción será por medio de análisis en la norma de materia laboral, el derecho al trabajo como derecho fundamental de la

Constitución Política del Estado. Se utilizará el análisis documental -Expedientes-, y la observación, esto concordando con lo estipulado en la norma, jurisprudencia, los plenos casatorios que alinean ciertos criterios normativos.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Las técnicas a utilizarse serán el resumen a causa de análisis de los expedientes y en concordancia con la opinión que brindan los juzgadores de acuerdo a los criterios con los que resolvieron los procesos laborales.

### **3.8. METODOS DE INVESTIGACION**

La metodología a realizarse para el presente proyecto es de carácter cualitativo, por tener que realizarse el estudio de casos y dar una exposición de los resultados que estos generan.

### **3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Como una dirección que tomará el presente proyecto será, que a causa de la disminuida o escasa fuentes de información y aunado a ello la reciente posición de criterios resolutivos en materia laboral, que su destino está enmarcado en hacer ver que a la existencia de muchos procesos laborales, quienes más declaran haber sido objeto de alguna vulneración de su derecho al trabajo, fueron los que por acción u omisión declaran tener derechos protegidos a pesar de las faltas en las que incurran dolosamente o con todo el ánimo de disimular acciones contrarias para ser beneficiados de una protección legal -garantista-.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Tabla 01:** EXP. 0086-2022 SENTENCIA N° 540-2023-LA

**DEMANDANTE:** Angelica Lino Viuda de Romero; **DEMANDADO:** Unidad de gestión educativa local de San Román – Juliaca

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
Solicitaba se sirva ordenar a la unidad de gestión educativa local de San Román - Juliaca, en cumplimiento del art. 48 de la ley del profesorado, recalcule el monto de la bonificación adicional por el desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de la remuneración o pensión total que tuvo su esposo	Que la bonificación comprende del 01 de febrero de 1991 hasta el 25 de noviembre de 2012, para docentes en actividad comprendidos en ese periodo, Por lo que la pretensión de la parte demandante es contraria a lo referido en el artículo 48° de la Ley 24029, la misma que la vigencia de la bonificación es posterior al cese del causante.	En los fundamentos que optan para resolver el proceso judicial laboral se analizó la pretensión que se le retribuya con el reintegro de pago de la bonificación por preparación de clases, la misma que está prevista en el artículo 48° de la Ley 24029. Pero en el fundamento principal que versa en el punto DÉCIMO

Exxxxx Rxxxxx Vxxxxx, Indicar que el causante PRIMERO: (...) El tribunal desde el mes de mayo de tiene la condición de constitucional definió 1990 a junio del 2007, en "Docente Cesante" desde claramente una línea sustitución de la el año 1986. En ese jurisprudencial respecto a bonificación que bajo el entender, existe un que los docentes cesantes rubro de "+bonesp" y pronunciamiento del no les corresponde "+bondirect" percibió Tribunal Constitucional percibir la bonificación por erróneamente en base a mediante STC N° preparación de clases, un referente diferente al 3748-2013-PC/TC, de pues está correspondía establecido por ley. Que, fecha 30 de noviembre del únicamente a los docentes la pensión por viudez 2015, que señalaba el en actividad; por lo que la reconocida en la párrafo del artículo 48° de sentencia, resolución directoral N° la derogada Ley 24029, y SE DECLARA 1938-2017-DUGEL-SR; modificada por Ley 25212, **INFUNDADA:** la demanda sea recalculada en el Que la bonificación a propuesta por la rubro de "Prep. de clases" otorgar es de retribuir la demandante, contra la que le otorgan en el monto labor del docente en UNIDAD DE GESTIÓN de S/. 16,541, actividad (...) *Por* EDUCATIVA LOCAL DE considerando el 30% de la *consiguiente los docentes* SAN ROMÁN. remuneración total que *en situación de cesantes* tuvo en vida el cónyuge *no tiene derecho a esta* desde julio 2007 a *bonificación, porque no* noviembre 2012; y *realizan las mencionadas* accesoriamente se le *labores (...)*. y esta misma cancele el pago de los fue reiterada en la STC N° intereses legales hasta la

fecha de costos y costas 00190-2019-P C/TC en  
del proceso. fecha noviembre del 2019.

### **ANÁLISIS**

Conforme a las pretensiones expuestas por la demandante, se visualiza un vicio jurídico imposible, que aparentemente se habría vulnerado un derecho adquirido por el cesante, quien fuese su esposo, donde este mismo tiene la calidad de cesante desde la fecha del 30 de abril de 1986, y la ley del profesorado recién entra en vigencia el 21 de mayo de 1990. Es decir, que no corresponde reponer ningún bono en beneficio, debido a que las leyes no son retroactivas.

---

**Tabla 02:** EXP. 0641-2023 SENTENCIA N° 376-2024-LA

**DEMANDANTE:** Julio Yrenion Calcina Ccari; **DEMANDADO:** Director de la UGEL Azángaro; Director regional de Educación Puno.

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>Como pretensión principal: La nulidad total de la RDR N° 1309-2023-DREP de fecha 26 de abril 2023; que DECLARA INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por Calcina Ccari, en contra de la RD N° 220-2023-UGEL de fecha 03 de marzo del 2023, que declara improcedente la solicitud expresó en cuanto al cálculo y pago de beneficio extraordinario transitorio BET.</p> <p>Como pretensión accesorias: Se disponga el cálculo y pago de beneficio extraordinario transitorio BET en mérito a lo ordenado en el D.S. N° 261-2019-EF (donde se consolidan los ingresos</p>	<p>El procurador público del Gobierno Regional de Puno, no contestó la demanda. Por los que se declara rebelde mediante resolución N° 04 el 28 de diciembre del 2023</p>	<p>Tomando como argumento que; al no existir ninguna resolución directoral que haya sido emitida por la Dirección General de Gestión Fiscal que establezca que el servidor Calcina Ccari le ha de corresponder recibir el beneficio extraordinario transitorio fijo BET; por lo tanto, resulta imposible disponer el pago del beneficio conforme D.S. 261-2019-EF obviando las condiciones y requisitos establecidos en la normativa acotada; exigencias que tampoco el demandante ha cumplido con acreditar.</p>

del personal administrativo del D.L. 276) con retroactividad desde el 11 de agosto de 2019 hasta la actualidad, más los intereses legales previstos en el artículo 2º numeral 2 de la Ley 27584, modificado por D.L. 1067. Y se ordene al director de la UGEL Azángaro emitir nueva resolución directoral.

SE DECLARA:  
**IMPROCEDENTE** la demanda interpuesta por Calcina Ccari en contra de la Dirección Regional de Educación de Puno, sobre la nulidad de acto administrativo y otros. Disponiendo su Archivamiento en forma definitiva.

### **ANÁLISIS**

Como cada caso de proceso laboral que tiene como fin establecer algún derecho vulnerado, se puede concretar que, en proceso analizado, no carece de ello, ya que el demandante pretende que se le disponga el pago de un beneficio, el mismo que no puede ser dispuesto por la institución y mucho menos por el director, ya que las autorizaciones de pagos solo son netamente aprobados por el MEF.

Se manifiesta una improcedencia por falta de interés para obrar y este es claramente porque dicho órgano jurisdiccional no podría declarar un beneficio al demandante, ya que no existió resolución alguna que apruebe o declare que este deba de ser beneficiario o se encuentre entre los que puedan ser autorizados para dicho merecimiento.

---

**Tabla 03:** EXP. 795-2023 SENTENCIA N° 397-2024-LA

**DEMANDANTE:** Hilario Mamani Choquehuanca ; **DEMANDADO:** Unidad de Gestión Local de San Román

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>Dentro de sus pretensiones, la principal solicitaba que se ordene a la UGEL San Román le reconozca y otorgue el pago de la asignación por concepto de refrigerio y movilidad equivalente a S/.5.00 Soles diarios dispuesto por D.S. N° 025-85-PCM, D.S. N° 063-85-PCM Ley 25981, incremento remunerativo con retroactividad a partir del 01 de marzo de 1985 hasta el mes de junio del 2014.</p> <p>Y como pretensión accesoria: se disponga y ordene a la UGEL San</p>	<p>En síntesis, precisa que, es imposible poder atender, ya que el D.S. N° 025-85-PCM, por la evolución normativa desde el D.S. N° 103-88-EF de fecha 12 de julio 1988; D.S. N° 204-90-EF, de fecha 13 de julio de 1990; D.S. N° 109-90-PCM de fecha 27 de agosto de 1990 y finalmente hasta el D.S. N° 264-90-EF que rige en la actualidad.</p> <p>En ese sentido se advierte que dicho Decreto fue derogado por D.S. N° 103-88-PCM, el que dispuso el monto de 52.50 intis (diarios), para el personal nombrado y contratado que esté comprendidos en el D.S. N° 025-85-PCM y N°</p>	<p>Tomando como fundamento principal lo siguiente; que después de los cambios de moneda que se generó en el ámbito nacional hasta la actualidad; no implica que siga en vigencia los D.S. N° 021-85-PCM y D.S. 025-85-PCM.</p> <p>En el punto 8.5. (...) La Casación N° 14285-2013-San Martín y la Casación N° 14585-2014-Ayacucho; siendo que efectivamente la asignación por refrigerio y movilidad, que al principio se otorgaba de</p>

Román, practique la 192-87-EF, precisando en su forma diaria, empero, liquidación de la deuda artículo 11 que es derogada o ante el aumento devengada desde el 01 de marzo de 1985 hasta las disposiciones legales y el D.S. N° 204-90-EF, el la fecha, más sus administrativas que se otorgamiento fue correspondientes opongán a lo dispuesto por el modificado a un cálculo intereses legales decreto supremo. mensual. Pero conforme generados, por su injusto Actualmente el monto está a norma se evidencia en pago desde la vigencia vigente por D.S. N° las boletas de pago que del D.S. N° 025-85-PCM, 264-90-EF, la que comprende datan en fojas 09 a 41 hasta su cumplimiento en el régimen laboral del D.L. (rubro +refmov) percibió total por parte de la 276, que asciende a S/.5.00 la suma de S/.5.00 soles; UGEL-SR. soles mensuales en lo que promueve aplicación al artículo 3 de la desestimar la demanda Ley 25295 modificada por la propuesta. Ley 30381 publicada el 14 de El fallo de sentencia es diciembre de 2015. declarada **INFUNDADA** Agregando que todo acto la demanda en todos sus administrativo que autorice extremos, disponiéndose gastos no son eficaces si no archivarse cuentan con el crédito definitivamente una vez presupuestario consentida. correspondiente; es más que no toda Ley ni la integridad de toda ley laboral son retroactivas, aunque

favorezcan al trabajador, más  
solo son aquellas que la  
propia ley la declara.

## **ANÁLISIS**

En base a las leyes que derogan a otras, en de conocimiento natural del derecho que estas dejan de tener sustento jurídico al existir una nueva que la derogue, donde se expresa sus modificaciones y como abarcara en adelante; porque lo desde ese punto queda evidenciado que el direccionamiento de la pretensión del demandante se encontraba errada.

Ahora pretender que se pague un beneficio que ya se hizo efectivo mediante otra denominación, recae en un vicio injustificado y nulo de pleno derecho de recobrar algún derecho vulnerado; quedando justificado la decisión final aplicada por el magistrado.

---

**Tabla 04:** EXP. 1374-2022. SENTENCIA N° 436-2024-LA

**DEMANDANTE:** Ángel Quispe Collates; **DEMANDADO:** Dirección de la Red de Salud Melgar.

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>Su pretensión principal: Tomando en cuenta la Y tomando en cumplimiento de acto sentencia del Tribunal consideración como administrativo de la R.D. Constitucional recaída en fundamento la N°526-2021-D-RED-SALU el Exp. 073-2004-AC/TC observancia en las D-MELGAR/U.RR.HH, de de fecha 04 de octubre de características básicas del fecha 29 de enero del 2004 se evidencia, que el proceso de cumplimiento 2021, que resuelve demandante olvida decir diseñado por la declarar fundada la que está siendo Constitución; la cual fue solicitud de favorecido por dicho desarrollada por el T.C. en reconocimiento de pago concepto, corroborado el caso Villanueva de la bonificación evidentemente en las Valverde (Exp. N° diferencial contemplado boletas de pago, bajo el 0168-2005-PC/TC) que en el artículo 184 de la rubro de Ley 25303. menciona cinco requisitos Ley 25303, así como el Agrega que no es posible mínimos que son: Ser un D.U. N° 090-96 equivale al cumplir la pretensión de la mandato vigente, Ser un 16% de la remuneración demandante, ya que se le mandato cierto y claro, es mensual, del D.U. N° está pagando con decir, debe inferirse 073-97 equivalente al 16% normalidad, el cual se indubitadamente de la de la remuneración total y fundamentó en las norma legal o del acto del D.U. N° 011-99 limitaciones y administrativo, No estar equivalente al 16% de la prohibiciones de la norma sujeto a controversia remuneración total; a de carácter presupuestal compleja ni a</p>		

efecto disponga que la lo cual imposibilita interpretaciones dispares,  
demandada cumpla con la administrativamente Ser de ineludible y  
resolución administrativa aprobar y atender el pago obligatorio cumplimiento,  
que reconoce al al 30% de la bonificación Ser incondicional. Y que  
recurrente la percepción diferencial. adicionalmente para el  
de las bonificaciones que Así mismo dicho acto caso de cumplimiento de  
por derecho le administrativo se los actos administrativos  
corresponden. Y que encuentra sujeto a además de los requisitos  
accesoriamente solicita el regulaciones mínimos comunes  
reintegro de los montos no presupuestarias definido mencionados, en tales  
abonados, pues por su bajo un procedimiento no actos se deberá:  
ilegal no aplicación le sujeto a discrecionalidad reconocer un derecho  
pagan un monto mucho de la administración incuestionable del  
menor del que le pública, teniendo en reclamante, permitir  
corresponde y el pago de cuenta el artículo 2º de la individualizar al  
los intereses legales parte resolutive precisa beneficiario.  
correspondientes. "Que el pago se encuentra Donde la sentencia N°  
sujeto a disponibilidad 00102-2007-PC/TC, el  
presupuestaria y T.C. explica que se debe  
cumplimiento de las verificar la virtualidad del  
normas emitidas por el mandato, ya que (...)  
ministerio de economía y cuando el derecho sea  
finanzas en materia de debatido por algún motivo,  
ejecución de presupuesto, como por ejemplo por  
como también asignación estar contenido en un acto  
que otorga el pliego del administrativo invalido o

gobierno regional de los dictado por órgano  
presupuestos para el pago incompetente, la demanda  
correspondiente a dicho deberá desestimarse, en  
beneficio"; por tanto el tanto el acto administrativo  
plazo concedido a la carece de la virtualidad  
demandante no se contrae suficiente para  
a dichas disposiciones. configurarse en un  
Adicionalmente se mandato por no tener  
evidencia que no cumple validez legal.  
con los requisitos para En relación a la  
dicho cumplimiento a la bonificación otorgada por  
norma que invoca; y dicha el referido artículo 184° de  
convicción el Tribunal la Ley 25303, el mismo  
Constitucional establece que solo estuvo vigente  
criterios para procesos de hasta el 31 de diciembre  
cumplimiento recaídos en de 1992.  
el Exp. N° Por lo que la resolución  
168-2005-PC/TC, y estos directoral N°  
requisitos mínimos 526-2021-D-RED-SALUD-  
comunes no los contempla MELGAR/U.RR.HH, de  
y no acredita con ningún cuyo cumplimiento se  
medio probatorio respecto exige carece de virtualidad  
a si los incrementos y legalidad suficiente,  
comprendidos en los porque el artículo 184 de  
decretos de urgencias la Ley 25303 NO ESTÁ  
mencionados le VIGENTE. Más aún su

corresponden, puesto que nombramiento fue a partir por estar inmersos en lo del 01 de octubre de 1995. establecido por el D.L. N° Se resuelve el caso 1153, estas no estarían declarando la sentencia sujetas al régimen en el del proceso como cual se encuentran **INFUNDADA**; y una vez laborando actualmente. consentida se archive de por lo que el acto forma definitiva. administrativo materia de cumplimiento evidencia una clara vulneración a una virtual legalidad.

## ANÁLISIS

Se puede ver que la demandante contaba con bonificaciones, las cuales figuraban en sus boletas de pago, y desde esa premisa es que queda verificado que no corresponde reintegro alguno. Del mismo modo los Decretos de urgencia precisados no se encuentran vigentes por tener fecha de inicio y fin, a lo que tampoco sería factible un reintegro de acuerdo a lo precisado por el demandante.

---

**Tabla 05:** EXP. 01061-2022 SENTENCIA N° xxx-2023-LA

**DEMANDANTE:** Kevin Yomar Sellerico Huillca; **DEMANDADO:** Homecenter Peruanos S.A. (PROMART)

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
Dentro de sus pretensiones, principalmente pedía que se declarase la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, pidiendo que se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo el régimen laboral del D.L. N° 728, con todos los beneficios que la Ley lo reconoce. Y accesoriamente pide el pago de S/. 19,184.29 Soles en base a beneficios sociales percibidos; también concepto indemnización de despido	Fundamenta que, es falso que el contrato a tiempo parcial celebrado entre el demandante y la empresa Promart, haya sido desnaturalizado; ya que el demandante cumplía una jornada de 6 días a la semana y 1 día de descanso, prestando servicios semanales de menos de 24 horas; la misma que se corrobora en su reglamento interno de trabajo de la empresa. Del mismo modo se debe desestimar la demanda, puesto que los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la estabilidad laboral absoluta, más aún que	Y se basa la decisión en base al punto sexto y siguientes; la cual infiere a la renuncia o retiro voluntario del trabajador, misma que fue presentada por el demandante y no acreditó medio probatorio que demuestre la afirmación de una presunta hostilidad, y dicha carta de renuncia fue aceptada. Los trabajadores a tiempo parcial tienen todos los derechos excepto una indemnización por despido arbitrario y compensación por tiempo de servicios (CTS), pagos por horas extras; pero se evidencia que no hubo

arbitrario el pago de S/. 2,590.00 Soles; por concepto de indemnización por actos de hostilidad cometidos por la empresa el pago de S/. 2,590.00 Soles. Argumentando que fue obligado renunciar por un acto de hostilidad y que laboraba una hora adicional de su jornada habitual, y que los minutos de cambio de uniforme para ingresar a la plataforma laboral debe ser considerada dentro de la jornada laboral.

protección al despido desnaturalización del contrato y éste mantenía un contrato a tiempo parcial y culminó su relación laboral con su carta de renuncia, por lo que el demandante presentó su carta de renuncia de manera voluntaria, la misma que fue elaborada con su puño y letra, que contiene su firma y huella, la cual pretende desconocer. Se declara **INFUNDADA** la sentencia del proceso laboral propuesta por el demandante en todas sus pretensiones.

## ANÁLISIS

Pretender que una mala interpretación de la norma sea favorable para el demandante pueda recaer a su favor no es significado que se pueda tener la razón, y justamente recae en base a que el trabajador firmó un contrato laboral con las condiciones y en pleno conocimiento de la entrega de un RIT, la misma que estipula lo que se debe y no se debe realizar.

Para pretender calificar un hostigamiento este debe ser probado para validar que fue víctima de dicho acto, y el demandante no logra acreditarlo por lo que se valida su renuncia voluntaria al tener un documento escrito con puño y letra la que adjunta su firma y huella digital.

**Tabla 06:** EXP. 1358-2023 SENTENCIA N° 618-2024-LA

**DEMANDANTE:** Huamantuma de Muchica, María Maura; **DEMANDADO:** Unidad de gestión educativa local de Azángaro.

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>La demandante solicita principalmente que el demandado cumpla con el decreto de urgencia N° 105-2001 en los artículos 1 y 2 se calcule y disponga el pago de lo siguiente; <b>i)</b> el 2% de cincuenta soles por cada año de servicio, <b>ii)</b> la bonificación del 10% por trabajo en frontera, altura y otros, incluyendo cincuenta soles por remuneración principal en forma automática por mandato del D.U. 105-2001 y el 2% de cincuenta soles por cada año de servicios, <b>iii)</b> bonificación especial del</p>	<p>La parte demandada fundamenta su contestación a la pretensión de la demandante precisando lo siguiente; Que, para este caso se verifique el precedente vinculante del expediente 0168-2005/PC/TC (precedente Villanueva Valverde); la que determina como requisitos: ser vigente, ser cierto y claro, no estar sujeto a controversia compleja ni a interpretaciones dispares, ser ineludible y de obligatorio</p>	<p>Que la pretensión formulada es contra la inercia u omisión de la administración pública, ordenándose a la administración pública la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la ley (cumplimiento).  De la Tutela se dirige a la revisión de la correspondencia de la ley que se pide su cumplimiento y si la misma reconoce un derecho incuestionable del demandante, y sobre la inacción de la administración. Como profesor activo se declara la existencia de una relación jurídica procesal; que</p>

16% otorgadas por los cumplimiento, ser desde fecha 14 de octubre de D.U. N° 90-96, N° 73-97, incondicional. 1983, se le nombró N° 11-99, y se calculen También se debe tener provisionalmente a la por cada año, iv) en cuenta que todo demandante como trabajador beneficio vacacional que acto administrativo o de servicio; en fecha 25 de otorga el artículo 218 del resolución abril de 1984 se ratifica su D.S. N° 19-90 que fija administrativa que permanencia, para que una suma igual a la autorice gastos no son mediante R.D. N° 0043 de remuneración básica de eficaces si no cuentan fecha 05 de febrero de 1987 cincuenta soles fijada con el crédito es reasignada al cargo de por el artículo 1° del D.U. presupuestario. trabajadora de servicio I, pero N° 105-2001. Indicando también que en base al informe Ante ello, solicitó, al no estar considerado escalafonario N° 02593-2023, accesoriamente, que la ni desarrollado la tiene el cargo actual de parte demandada liquide viabilidad y legalidad de trabajador de servicio II, con y realice el pago de los la contrapuesta **Ley** 40 años y 26 días de tiempo créditos devengados que **31638 Ley de** de servicios, habiendo resulten, más el cálculo y **presupuesto del** laborado bajo D.L. 276. pago de intereses **sector público** para el Antes de la vigencia del D.U. legales y de costas y año fiscal 2023; tal 105-2001 el demandante costos. como lo explica en percibió la suma de S/0.04 Argumentando sus artículo 3°. bajo concepto de R.BASIC y pretensiones en la Dado cuenta que el posteriormente desde el mes demanda en base a que, demandante pretende de septiembre de 2001 la mantiene un vínculo retrotraer normas que suma de S/50.00 soles, y laboral como trabajadora en su oportunidad no posteriormente en octubre

nombrada en la han sido objeto de 2001, enero y febrero 2002, Institución Educativa cuestionamiento en la 2003,2004,2005,2006,2007,20 Inicial N° 76 del barrio vía administrativa, por 08,2009,2010,2011, y enero, Cultural Puente lo que el juzgado debe febrero, noviembre y diciembre (Azángaro) comprendido otorgar la tutela 2012, con incremento de en el D.L. 276, jurisdiccional efectiva remuneración básica de perteneciente de acuerdo a ley. S/.50.00 soles conforme a lo presupuestalmente a la Que, de los decretos de dispuesto por el artículo 1° del UGEL Azángaro. Que urgencia mencionados D.U. N° 105-2001. (no se dichas bonificaciones por la demandante, advierte que demás conceptos están amparadas en el para llegar a estimar percibidos por la demandante, artículo 52° de la Ley algún cálculo de haya sufrido algún cambio 24029 (Ley del bonificación, debe considerando aquel profesorado) modificado tenerse en cuenta el incremento) por la Ley 25212 y su criterio de la Sala En base a las bonificaciones, reglamento 019-90-ED, Superior Civil de San son solicitadas previstas para que precisa la Román (Exp. un profesor, pero dado este bonificación del 2% de la 00104-2020-0-2111-JR- caso es que la demandante remuneración básica por LA-01), la misma que está bajo el régimen laboral cada año. Que mediante señala que para llegar del D.L. 276, por lo que dichas R.M. N° 761-1991 y a calcular una bonificaciones no le otros comprendidos en el bonificación especial corresponden, más aunque no D.L. 276 establecía el por la preparación de se encuentra comprendida otorgamiento de clases no se debe dentro de la Ley del bonificación por zona tomar como base los profesorado. diferenciada (frontera, conceptos tales como En consecuencia, estando a la

selva, zona rural, altura los decretos de solicitud de cumplimiento del excepcional, zona de urgencia N° 090-96, D.U. N° 105-2001, menor desarrollo y 073-97, 011-99. corresponde desestimar las emergencia) un pretensiones incoadas, en equivalente de 10% al relación a la remuneración 30% de la remuneración personal, bonificaciones total de forma diferenciales, beneficio ininterrumpida y vacacional, otorgadas por los actualmente solo se artículos 209°, 211°, 218°, esto entrega S/.0.04 soles lo por ser bonificaciones que no corresponde. otorgadas a profesores y la

Dichos requerimientos demandante es nombrada bajo fueron solicitados el régimen 276, es su mediante expediente condición de trabajador de administrativo N° servicios. 013261-2022 donde la Teniendo como Fallo entidad no dio respuesta **INFUNDADA** en todos sus alguna. extremos en contra de la

Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

## ANÁLISIS

Para el análisis de este caso se fundamenta claramente que la demandante pretendía obtener beneficios de los cuales no le corresponde, y netamente es por el cargo que ocupada y el contrato que regía vigente era con una denominación distinta al que se otorga beneficios a profesores.

Previamente que ante la insistencia de no tener respuesta por los actos administrativos que habría presentado redirecciona erróneamente a que estos al no ser resueltos, se deban de aprobar en el órgano judicial, lo cual no corresponde, motivo por el cual nunca tuvo alguna motivación de tener un grado de certeza la petición solicitada por acto administrativo, y si desde esa instancia no existe respuesta, se debería de agotar dicha vía administrativa para ver si verdaderamente le corresponde reclamar beneficios que presuntamente fueron dejados de percibir.

---

**Tabla 07:** EXP. 0027-2023 SENTENCIA N° 042-2024-LA

**DEMANDANTE:** Torres Quisocala, Nidia Vilma ; **DEMANDADO:** Unidad de gestión educativa local de San Román – Juliaca

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>La demandante como pretensión principal solicitaba el cumplimiento del acto administrativo de la Res. Directoral N° 1721-2021-DUGEL.SR, de fecha 31 de agosto de 2021, la misma que dispone reconocer el pago de la Bonificación especial por preparación de clases y evaluación, equivalente al 30% por la suma de S/. 60,679.74 soles y de más intereses legales laborales acumulados.</p> <p>Y para sustentar dicha pretensión se basó en los hechos que dice son amparados en la Ley del profesorado en el artículo 48, su modificatoria en la</p>	<p>De acuerdo al presente proceso la parte demandada (Unidad de Gestión Educativa Local de San Román) nunca contestó la demanda, declarándose como rebelde mediante resolución judicial.</p>	<p>El sustento que se rige en consecuencia a la pretensión materia del presente proceso es la denominada inactividad material, definida como una "pasividad de la administración". El tribunal mediante sentencia de carácter vinculante establece que "para el cumplimiento de la norma legal, la ejecución del acto administrativo y la orden de emisión de una resolución sean exigibles a través del proceso de cumplimiento, además de la renuencia del funcionario o autoridad pública, respetando sus cinco requisitos, y que adicionalmente para su cumplimiento deba cumplir</p>

Ley 25212, artículo 210 de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-90-ED, donde solicitó el pago por reconocimiento de los devengados producidos por los efectos de la omisión en el pago calculado a partir de la remuneración total permanente debiendo rectificarse en base a la remuneración total que percibe, tal como lo determinó la ley del profesorado y su reglamento. Ante su pedido la UGEL San Román expide una R.D. N° 1721-2021, donde reconoce a la recurrente el pago de bonificación especial por preparación de clases, equivalente un monto adeudado de (S/. 60,679.74 soles), y dicha

actos de: **i)** reconocer un derecho incuestionable del reclamante, **ii)** permitir individualizar al beneficiario; por lo que en el proceso no es uno constitucional, y corresponde verificar los requisitos referidos a los actos administrativos. Que se debe tener en cuenta que para tener un cálculo de la bonificación de preparación de clases no se puede tomar en cuenta las bonificaciones dispuestas por el D.U. 080-94, D.S. 019-94-PCM, D.S. 081-93-EF, D.L. 25671, D.S. 276-91-EF, D.S. 065-2003-EF, D.S. 097-2003-EF, D.S. 014-2004, D.S. 056-2004-EF, D.S. 050-2005-EF, D.S. 069-2005, D.S. 081-2006-EF, Ley 28979 y D.S. 185-93-EF, ya que en su contenido se

resolución al no tener recursos impugnatorios quedó firme. Cumplido con cursar por escrito vía solicitud prejudicial de fecha 08 de marzo del 2022, la dirección de la UGEL San Román no ha cumplido con efectivizar el cumplimiento del pago.

advierte que establece que no son base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece la Ley 25212 y el D.S. 051-91-PCM.

En sentido de la evidencia mostrada se visualiza que ni la resolución materia de cumplimiento, y ni la hoja de liquidación, sustentan haber tomado en cuenta alguna previsión legal, ni el disgregamiento a efecto de verificar la validez del cálculo efectuado, asimismo no ha sido materia de demanda o solicitud alguna sobre bonificaciones referidas. Por lo que la parte demandante no llega lograr acreditar que la Resolución Directoral N° 1721-2021-DUGEL.SR tenga la veracidad del cálculo realizado, lo que imposibilita la ejecución de cumplimiento,

no pudiéndose establecer un beneficio.

El fallo que declaró el presente proceso fue **IMPROCEDENTE** en contra de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

### **ANÁLISIS**

Durante el proceso, en la etapa donde se corrió traslado a la parte demandada, podemos presumir que la negativa de no contestar la demanda pudo ser por omisión o probablemente porque había indicios de que no habría una solución próspera para alguna de las partes.

Y de acuerdo a lo precisado en la sentencia, si bien es cierto la demandante precisa como medio probatorio la Resolución Directoral N° 1721-2021-DUGEL.SR, está para ser validada y que se dé cumplimiento a lo solicitado, carece de formalismos y no cumple con los requisitos descritos en el precedente dictado por el criterio de la Sala civil de San Román del Exp. 00104-2020-0-2111-JR-LA-01. Y para que una resolución que esta propuesta como medio probatorio principal, creemos oportunamente que deba estar sustentada una hoja de liquidación donde se encuentre disgregado los montos y estos estén debidamente calculados para luego pueda tener un valor sustentable el monto al cual se aspira solicitar por pagos no percibidos. Y estando de acuerdo con la decisión del magistrado; es que no se puede valorar un documento que carezca de un valor objetivo, más aún si la parte demandada no emite respuesta alguna, más aún tratándose de un monto considerable que de ser factible afectaría el presupuesto asignado general para

---

dirigir pago de deudas por beneficios dejados de percibir de trabajadores o cesantes.

**Tabla 08:** EXP. 0516-2023 SENTENCIA N° 131-2024-LA

**DEMANDANTE:** Emilio Pedro Umpiri Medina; **DEMANDADO:** Dirección de la Red de Salud San Román – Juliaca

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
El demandante como pretensión principal solicitaba se le dé cumplimiento a la resolución directoral N° 417-2022-DE-REDES-S-SR /URH, de fecha 09 de setiembre del 2022, por el derecho reconocido sobre el pago íntegro del incremento otorgado mediante Decreto Ley N° 25981; y de los intereses legales desde el 01 de enero de 1993 hasta la actualidad como medida accesoria. Dichas pretensiones argumenta indicando que	La parte demandada hace énfasis a que lo pretendido por la demandante no se ajustan a la verdad, dado que alega que el artículo 2° de la Ley 25981 fue derogada por la Ley 26233 en su artículo 3°, por lo tanto, el pedido de calcular el incremento remunerativo desde el 01 de enero de 1993 en adelante resulta inconsecuente con la postulación de los fundamentos de hecho y derecho.	De acuerdo a los criterios adoptados por dicho juzgado, observando que en dicha Resolución Directoral N° 417-2022-DE-REDES-S-S /URH de fecha 09 de setiembre del 2022, que si bien se declara fundado el petitorio formulado por los administrados, en aplicación del artículo 2° del Decreto ley 25981, que reconoce el incremento del 10% a la remuneración total a partir del 01 de enero de 1993 hasta la fecha, el mismo que no procede la

en base a lo solicitado por la demandante del reintegro de las remuneraciones devengadas, la red de salud habría aceptado dicha petición, en aplicación del artículo 2° del Decreto Ley 25981, y afirmándola mediante la Resolución Directoral. Dicho beneficio reclamado por los demandantes inicialmente fue establecido como una contribución al FONAVI, con la finalidad de facilitar la adquisición de viviendas por parte de los trabajadores cualquiera sea su régimen laboral del 1%; ahora el Decreto Ley 26233 en su artículo 2° del Decreto ley 25981, que obtuvieron un incremento de sus remuneraciones a partir del 1 de enero de 1993,

La demandante pide el cumplimiento del pago de las remuneraciones sin que haya una resolución de cumplimiento, pretendiendo sorprender al juzgado; así mismo la única disposición final de la Ley 26233 que establece "Los trabajadores que por aplicación del artículo 3° del Decreto ley 25981, obtuvieron un incremento de su remuneración a partir del 01 de enero de 1993, para profesionales de salud, ii) 21 de noviembre del 2013, tratándose de personal técnico y auxiliar asistencial, iii) vigente sin fecha límite, tratándose de personal administrativo y cesante. Es decir, cuyo cumplimiento que exige la demandante carece de

impugnación administrativa alguna, no fue cuestionada, negada, ni menos desvirtuado por la entidad demandada. Ahora dicha resolución de estar vigente o no, dicha resolución administrativa carece de virtualidad jurídica, y debe tomarse en consideración lo que establece el D.S. N° 223-2013-EF9 y N° 286-2013-EF10, que Solo es exigible hasta el i) 13 de setiembre del 2013, para profesionales de salud, ii) 21 de noviembre del 2013, tratándose de personal técnico y auxiliar asistencial, iii) vigente sin fecha límite, tratándose de personal administrativo y cesante. Es decir, cuyo cumplimiento que exige la demandante carece de

percibiendo dicho aumento, Se debe tener presente, virtualidad y legalidad en vista que es de que lo dispuesto por el suficiente, por cuanto el aplicación inmediata y D.L. 25981, no derecho que reconoce el dirigido a los trabajadores comprende a los incremento es desde el 01 que cuenten con contrato o organismos del sector de enero de 1993 hasta la nombramiento vigente al 31 público, financiado por el fecha. También se puede de diciembre 1992. tesoro público, apreciar que en dicho Ahora en la posición de la expresando en el artículo documento no resulta demandante que se 2º "Precisa que lo claro y no ha identificado encuentra como nombrada dispuesto por el Decreto adecuadamente el periodo desde el año 1986 en el ley 25981, no que a la demandante le cargo de enfermera nivel IV, comprende a los corresponde, por lo que mediante resolución organismos del sector no es un mandato cierto y directoral N° público que financian sus claro, más aún no tomó en 372-2021-DE-RED-S-SR-U planillas con cargo a la cuenta lo que establecen RH. fuente del tesoro los D.S. N° 223-2013-EF9 y N° 286-2013-EF10.

Es por ello que las boletas público".

Es por ello que en base a de pago que se ofrecen de lo estipulado por el todos los años laborados, artículo 427º inciso 2) del es por ello que en fecha 22 Código Procesal Civil; se de setiembre del 2022 envía una solicitud a la resuelve declarar **IMPROCEDENTE** la demandada (Red de Salud de San Román) donde solicita que se realice el demanda en contra de la Red de Salud de San cumplimiento de la Román.

resolución directoral emitida  
en fecha 09 de setiembre  
del 2022, la misma que no  
tuvo respuesta por la  
entidad demandada hasta  
la fecha.

## **ANÁLISIS**

Para el análisis de este caso, el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 00102-2007-PC/TC, que, para los requisitos de procedencia, es necesaria la evaluación del acto administrativo el cual debe contener el reconocimiento del derecho incuestionable del reclamante, y también que se individualice al beneficiario. Ahora cuando se verifica que el derecho no admite cuestionamiento corresponderá amparar la demanda, ahora de ser contrario, cuando el derecho sea debatido por algún motivo, como por ejemplo por estar contenido en un acto administrativo invalido o dictado por órgano incompetente, la demanda deberá desestimarse, en tanto el acto administrativo carece de la virtualidad suficiente para configurarse en un mandato por no tener validez legal.

Si es correcto, en cuanto a la naturaleza de este caso dicho medio probatorio (La resolución) no reúne los requisitos que estipula como fundamental el Tribunal Constitucional; aunado a ello ocurre que para la aplicación del Decreto ley 25981 tendría que no estar afecto al sector público y sobre todo que si las remuneraciones o planillas remunerativas estén afectas al tesoro público, y si dicha disposición fue inaplicable, más aún que la demandante nunca obtuvo dicho incremento y el tiempo límite para reclamar la presunta afectación.

---

**Tabla 09:** EXP. 0092-2023 SENTENCIA N° 249-2024-LA

**DEMANDANTE:** Fredy Nicolas Lipe Vargas; **DEMANDADO:** Municipalidad Distrital de Ananea.

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>El demandante solicita como pretensión principal; que se declare nulo el despido incausado en su puesto como jefe de la Unidad de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil de la Municipalidad Distrital de Ananea, y accesoriamente que su contrato administrativo declarado a plazo indeterminado y se ordene su reposición al mismo puesto laboral.</p> <p>Fundamenta su demanda precisando que su ingreso a la institución fue mediante concurso público, suscribiendo un contrato administrativo de</p>	<p>La parte demandada en su contestación refiere que los contratos administrativos de servicios tenían fecha de inicio y de fin, por lo que verifica que fueron contratos a plazo determinado, esto incluyendo las adendas efectuadas. Así mismo sea que la Ley 31131 entra en vigencia recién el 10 de marzo del 2021. Respecto de ello el Poder Ejecutivo determina del momento a partir del cual los contratos CAS tienen carácter indeterminado, donde el máximo intérprete de la</p>	<p>La sentencia se fundamenta tomando en cuenta lo señalado ante la vigencia de la Ley 31131, los contratos administrativos de servicios, cuyas labores que sean de carácter permanente, vigentes al 10 de marzo de 2021, no pueden ser resueltos ni no renovados por decisión unilateral de la Entidad, salvo causa disciplinaria o relativa a la capacidad del servidor y debidamente comprobada e imputada con Procedimiento Administrativo Disciplinario anterior. La transgresión a lo señalado genera la reposición del servidor CAS, declarándose la nulidad de su cese o despido.</p>

servicios en fecha 05 de Constitución ha El Pleno del Tribunal  
octubre del 2020 para señalado que los Constitucional declaró  
desempeñar el cargo de extremos de la Ley también por mayoría,  
jefe de la unidad de 31131, que no han sido parcialmente inconstitucional  
Gestión de Riesgo de declarados la Ley 31131, en sus  
Desastres y Defensa civil, inconstitucionales se artículos 1,2,3,5 y  
por un periodo aplican inmediatamente disposiciones  
comprendido desde el 05 a las consecuencias de complementarias finales, que  
de octubre hasta el 31 de las relaciones y disponían la incorporación de  
diciembre del 2020, en situaciones jurídicas los trabajadores con Contrato  
mérito al D.L. 1057. existentes al tiempo de Administrativo de Servicios  
Produciéndose una entrada en vigencia de (CAS) a los regímenes  
adenda por un periodo la referida ley; en laborales de los Decretos  
desde el 01 de enero conclusión los Legislativos N° 276 y N° 728.  
hasta el 31 de marzo del contratos CAS que se De esta manera quedando  
2021, y que logró un suscriban de aquellos vigente el primer párrafo del  
récord laboral de 2 años y servidores que artículo 4° y las disposiciones  
2 meses con una desarrollan labores complementarias  
remuneración de S/. permanentes a partir modificatorias de la Ley  
2,500.00. del 10 de marzo del 31131.  
Indica que el día 03 de 2021 tienen carácter Ahora para alcanzar la  
enero del 2023 se le indeterminado. protección que establece el  
impide poder registrar su artículo 4° de la Ley 31131,  
asistencia, indicando que se es necesario cumplir de  
no tienen conocimiento de manera conjunta los  
su condición laboral con la siguientes requisitos: i) ser

institución, para lo cual el día 04 de enero del 2023 solicita una constatación con la PNP, haciendo constar su despido arbitrario, refiriéndose que las labores que realizaba en la institución eran de naturaleza permanente, ya que en sus contratos no precisaba labor transitoria, de suplencia o de confianza, por lo que no era factible terminar su contrato y que su permanencia era a plazo indeterminado conforme a la Ley 31131.

contratado para labores de naturaleza permanente, al momento de la entrada en vigencia de la Ley; ii) tener contrato administrativo de servicios vigente al 10 de marzo de 2024, fecha en entrada en vigencia de la Ley. Analizando cada uno de los requisitos, se verifica que, si existía un contrato administrativo de servicios y una posterior adenda, y en dichos documentos, no existe medio probatorio alguno que acredite que se trate de una plaza orgánica. En consecuencia, no se puede sostener que las labores del demandante eran de carácter permanente. En el caso de autos, se verifica de la convocatoria CAS que hace mención el demandante que se llevó a cabo en el año 2020, justo

cuando los contratos CAS eran temporales; por ello en virtud a ello, solo se les exigió a los postulantes la evaluación curricular y la entrevista personal, lo cual es exigible para las relaciones laborales de naturaleza temporal.

Sin embargo, el demandante invoca su reposición argumentando que es un trabajador de carácter permanente y se encuentra protegido en la Ley 31131; pero no se ha acreditado la existencia de una evaluación de conocimientos para el ingreso al puesto de jefe de la Unidad de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil. Por lo que no es posible lograr una reposición del demandante en dicho puesto, porque su ingreso no fue mediante un

concurso público para un trabajador a plazo indeterminado, sino un concurso para trabajador temporal. En consecuencia, que para considerar a un trabajador del Decreto Legislativo 1057 a plazo indeterminado, es necesario haber ingresado por concurso público, que comprenda como mínimo evaluación curricular, evaluación de conocimientos y entrevista personal; siendo estos requisitos mínimos para garantizar la idoneidad del ingreso de estos trabajadores a plazo indeterminado.

Por lo que se resuelve declarar **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda en contra de la Municipalidad Distrital de Ananea.

## ANÁLISIS

En los procesos de reposición laboral, como en este caso siempre la presunta parte afectada (demandante), alega que fueron despedidos injustamente, cuando luego evaluamos los hechos y la casuística que no resulta factible esa figura jurídica. Citando el precedente Huatuco (expediente 05057-2013-PA/TC), donde instruye a que los contratos CAS de naturaleza indeterminada o permanente deben de cumplir estrictamente con evaluación curricular, entrevista personal, evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.

Es así que al no tener sustento la parte demandante en que el concurso que ganó y tuvo como puesto laboral la Jefatura de la Unidad de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil de la Municipalidad Distrital de Ananea, desde un principio fue de naturaleza temporal, por tener fecha de inicio y final, correspondientemente la adenda de igual manera, y más aún si este concurso solo tuvo dos etapas, las cuales acreditan la temporalidad por no ser una plaza orgánica.

---

**Tabla 10:** EXP. 00251-2023 SENTENCIA N° 517-2024-LA

**DEMANDANTE:** Froilan Mamani Callata; **DEMANDADO:** Red de Salud de Lampa

DEMANDA	CONTESTACIÓN	SENTENCIA
<p>El demandante como pretensión principal solicita el reconocimiento y pago total de bonificación diferencial que corresponde al 30% de la remuneración total conforme al artículo 184° de la Ley 25303, de conformidad al numeral 1 del artículo 5° de la Ley 27584, desde el 01 de junio de 1995 hasta diciembre del 2013. Y accesoriamente el pago de devengados e intereses generados en el periodo 01 de junio de 1995 hasta diciembre del 2013. Para argumentar su pretensión es que nombrado el año 1990</p>	<p>La parte demandada argumenta su contestación indicando que, debe ser cierto que haya sido nombrado chofer entendiéndose que la Ley 25303, concordante con lo que refiere el inciso b) del artículo 53° del D.L. 276, aún por lo dispuesto en el artículo 269° de la Ley 25388 Ley de presupuesto para el año 1992. Se evidencia que el demandante omite decir que ya estaba favorecido por dicho concepto el cual figuraba en sus boletas de pago, bajo el rubro de Ley 25303. Ahora si bien el demandante es personal nombrado en la Red de</p>	<p>El artículo 269° de la Ley 25388 fue restituida y sustituido en su texto por el artículo 41 del Decreto Ley 25807, publicado el 31 de octubre de 1992. En relación a la bonificación otorgada por el referido artículo 184° de la Ley 25303, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el informe técnico 1374-2017-SERVIR/GPG SC, del 12 de diciembre de 2017, ha precisado que: (...)2.21 <i>En ese sentido, el beneficio recogido por el artículo 184° de la Ley 25303, solo estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del año 1992. Es decir que la bonificación establecida</i></p>

mediante resolución Salud de Lampa, su fecha *por el artículo 184° de la*  
 ejecutiva regional N° de ingreso es anterior a la *Ley 25303 solo estuvo*  
 068-90-P-RJCM. En el vigencia de la Ley 25303, *vigente hasta el 31 de*  
 cargo de chofer II, en el quedando inmerso en los *diciembre del año 1992.*  
 programa microrregional alcances del artículo 184° El demandante en su  
 Lampa y que mediante de la Ley 25303. pretensión principal  
 resolución ejecutiva El demandante no ha establece que el periodo  
 regional N° acreditado con medio de que le correspondería a  
 202-95-CTAR/R.MTP, de prueba alguno que percibir la bonificación  
 fecha 10 de mayo de 1995 corrobore que la diferencial por 30% de sus  
 se efectúa la transferencia demandada haya laborado haberes, desde el año  
 del recurrente a la UTES en las zonas rurales, 1995 a 2013, cuando se  
 Lampa, hoy Red de Salud urbano marginales o reconoce el pago de la  
 Lampa, con el cargo de zonas de emergencia, bonificación a los  
 Chofer II del 01 de junio quedando por no trabajadores que  
 de 1995. acreditado que haya laboraron dentro del  
 Solicito oportunamente en laborado en el sector periodo de enero de 1991  
 fecha 19 de setiembre de salud correspondiéndole a diciembre de 1992,  
 2019 el pago de la para percibir la siendo ello que el  
 bonificación diferencial bonificación diferencial por demandante si bien es  
 establecida por el artículo condiciones excepcionales cierto presenta la  
 184° de la Ley 25303, así de trabajo, por lo que su Resolución Ejecutiva  
 como los intereses legales pretensión carece de Regional N°  
 devengados, pero la virtualidad jurídica. 068-90-P.R.JCM, donde  
 autoridad administrativa La ley 31338 de se le nombra en el año  
 no resolvió su pedido conformidad con la Ley 1990, no acredita que

operado en silencio administrativo negativo; pero impugné mediante recurso administrativo de apelación el 10 de noviembre de 2022, revolviéndose en silencio administrativo negativo, agotándose la vía administrativa. Incidiendo en que tenga en cuenta la casación N° 881-2012-AMAZONAS, publicada en el diario Peruano el 16 de julio de 2014, el mismo que refiere a esta bonificación y que se debe pagar en base a la remuneración total y completa, siendo este un precedente judicial vinculante de observancia y cumplimiento.

28411 Ley general del sistema nacional de presupuesto señala mediante liquidación de "Prohíbese en las bonificación diferencial entidades del gobierno 25303, 30% de la Nacional, Regional y Local remuneración total, se observa que en los años 1991 y 1992 no laboro en el sector salud, empezando a trabajar a partir de 01 de junio de 1995. Asimismo, tampoco obra en autos documento alguno que acredite que el demandante haya laborado en otra entidad del sector salud durante los años 1991 y 1992. Es por ello que se resuelve declarar la **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos en contra de la Red Salud Lampa.

## ANÁLISIS

En el proceso analizado, es de notorio conocimiento que al carecer de medios probatorios que validen o prueben indudablemente la continuidad laboral desde el inicio hasta el final o a la fecha en que se encuentre el vínculo laboral.

Es correcto que corresponde un beneficio a los trabajadores quienes cumplieron los requisitos o se hayan mantenido laborando durante la vigencia de la norma acotada; pero se debe rescatar que la continuidad laboral se acredita con el récord laboral o en su defecto la carga probatoria presentada por el demandante compartiendo las boletas de pago, las mismas que avalarían la continuidad y que la pretensión es correcta y de justo derecho.

Pero cómo SERVIR emite pronunciamiento a este tipo de casuísticas donde infieren a que los beneficios dados por el artículo 184º de la Ley 25303 solo estuvo con vigente hasta fin de año del año 1992, y es correspondiente a que el año siguiente ingresó un nuevo cuerpo normativo que trajo cambios en la legislación de estado al iniciar una nueva constitución.

Al no existir un precedente que lo avale y no tener un medio probatorio que acredite lo pretendido, recae en un imposible jurídico, el mismo que no prospera en el proceso judicial.

---

## CONCLUSIONES

**Primero:** Después de analizar las diez sentencias emitidas por el Juzgado Zona Norte - Juliaca, y quedando demostrado que ante una pretensión de una presunta vulneración de derechos laborales, estos quedan inexistentes, al no tener causa suficiente; es así que de las 10 sentencias, han sido declaradas 7 infundadas y 3 improcedentes, con ello queda aclarado que la pretensión puede ser interpretada por el accionante como justa, pero si nos regimos en cuanto a las normas vigentes; dichas pretensiones quedan nulas, careciendo de justo derecho y solicitar un resarcimiento por alguna afectación.

**Segundo:** Si bien es cierto algunos procesos se quedaron al aire; siendo declarados improcedentes, y saltando a la vista mediante el análisis es que en el ofrecimiento de algún medio probatorio que avale o sustente lo manifestado por el accionante, ya que la carga de la prueba recae en el demandante, por ser quien manifiesta de la presunta vulneración o afectación laboral; es por ello, que al no cumplir los requisitos mínimos, no son factibles de continuar judicialmente.

**Tercero:** De acuerdo a lo planteado, no plantean procesos judiciales quienes realmente o posiblemente hayan sido afectados de algún derecho laboral, por lo que, quienes presuntamente precisan alguna afectación laboral, han logrado promover una demanda laboral, que podríamos presumir que carece de fundamentos justos, ya que no se podría avalar afectaciones si no se revisaron las condiciones en las que se genero un contrato laboral, y que implicaba o que efecto se generarían a futuro.

**Cuarto:** Por lo que quedaría facultado que en los procesos judiciales en materia laboral, son excesivos en su presunta vulneración, ya que su planteamiento no es en menor proporción de casos, sino que al tener una variedad de casos con similitudes en la carencia de medios probatorios que sean probos con sustento efectivo, afectan en la búsqueda de la justicia para quienes la necesitan, ya que al ser en mayor cantidad genera una carga excesiva en Juzgados, limitandolos a otros litigantes en su búsqueda de justicia debido al mal actuar de otros litigantes que presuntamente buscan idealizar una sentencia favorable a casos vacíos o de imposibles jurídicos.

## RECOMENDACIONES

**Primero:** Que, al ser concedores del Derecho los Abogados, deben mantenerse actualizados los conocimientos en las materias que litigan, debido a que la duda no siempre favorecerá, eso es premisa usada en materia del derecho penal, y en el ámbito de materia de derecho laboral, todo parte desde la firma de un contrato, donde estipula el tipo, la modalidad, en ocasiones el tiempo (duración), y habitualmente está consigo un reglamento interno que avala la modalidad junto a los deberes y derechos que este obtiene.

**Segundo:** Que, se debe tener más rigurosidad en cuanto a la calificación de demandas, si bien es cierto se declaró que a todos se les debe dar la oportunidad de promover sus demandas, pero esto a traído sobrecarga en los Juzgados Laborales; mientras que ese tiempo invertido pudo haber sido mejor empleado en casos que requieren mayor atención, y que a causa de otras demandas que caen en improcedentes o infundadas en su mayoría, retrasan la atención a otros procesos o en su defecto limitan el tiempo de estudio de cada caso que se ha de resolver procesalmente.

**Tercero:** Que, el uso del derecho al trabajo debe estar avalado por hechos consecuentes de trabajo realizado y ejecutado de acuerdo a las funciones que se le hayan asignado; el incumplimiento de alguna de sus funciones, trae consecuencias futuras, dentro de ellas el retiro parcial o definitivo de un centro de labores. Y este no puede considerarse como una vulneración a sus derechos laborales, sino que la acción u omisión de ciertas actividades pueden ser contrarias, causales de una resolución de contrato.

**Cuarto:** Que, se debe realizar una lectura completa de los documentos a firmar, ya que no recae en desconocer el tipo de contrato al cual nos sometemos, si este fue publicado donde indica el tipo de contrato y los beneficios que este mantendrá durante la vigencia del contrato que firmará el empleador y el futuro trabajador; y que si futuramente existiera nuevas normas, están serán adecuadas previa coordinación entre ambas partes, y si de ser favorable se mantendrá una relación laboral o en caso contrario la resolución poniendo fin al vínculo laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Academia de la Magistratura. 2014. «Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497». *mayo 2014* primera edición(primera):336.
- Alva Canales, Armando Alonso. 2016. *Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica.
- Coasaca Núñez, Omar Ferdinand. 2011. *Fundamentos Jurídicos de la Legislación Laboral*. Primera Edición. Puno, Perú.
- De Col, Cesar. 2021. «(5) “Debemos proteger a los trabajadores del abuso de las empresas” | LinkedIn». Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://www.linkedin.com/pulse/debemos-proteger-los-trabajadores-del-abuso-de-las-empresas-de-col/>).
- Derecho, LP •. Pasión por el. 2018. «Mentir en declaración jurada es falta grave y justifica despido [Cas. Lab. 12126-2016, Lima]». *LP*. Recuperado 11 de noviembre de 2024 (<https://lpderecho.pe/mentir-declaracion-jurada-falta-grave-justifica-despido-cas-la-b-12126-2016-lima/>).
- Economipedia. 2024. «¿Qué es el desempleo? Causas, consecuencias y tipos.» *Economipedia*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>).
- Gonzales, Por María Alejandra. 2024. «Aprueban nombramiento automático de más de 200 mil docentes: Congreso rechazó su reconsideración». *infobae*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://www.infobae.com/peru/2024/06/13/aprueban-nombramiento-automatico-de-mas-de-200-mil-docentes-congreso-rechazo-su-reconsideracion/>).
- Hegel, Instituto de Ciencias. 2021. «Ley de productividad en el Perú. ¿Qué es el Decreto Legislativo N° 728?» *BLOG - Instituto de Ciencias Hegel*. Recuperado 26 de

agosto de 2024  
(<https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>).

Kiziryan, Mariam. 2024. «¿Qué es el mercado laboral? Características, importancia y tipos». *Economipedia*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>).

LHH. 2023. «Cómo identificar el bajo rendimiento y tratarlo de la manera correcta». *LHH*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://www.lhh.com/es/es/insights/como-identificar-el-bajo-rendimiento-y-tratarlo-de-la-manera-correcta/>).

Lopez, Flavio. 2016. «Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo». primera edición:36.

LP Pasión por el Derecho, LP •. Pasión por el. 2020a. «No procede reposición para trabajadora gestante que no comunicó de su embarazo antes del despido [STC 02630-2017-PA]». *LP*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://lpderecho.pe/no-reposicion-trabajadora-gestante-comunico-embarazo-despido-stc-02630-2017-pa/>).

LP Pasión por el Derecho, LP •. Pasión por el. 2020b. «Ordenan reponer a trabajador que fue despedido sin considerar sus antecedentes disciplinarios [Cas. Lab. 3263-2018, Tacna]». *LP*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://lpderecho.pe/ordenan-reponer-trabajador-despido-antecedentes-disciplinarios-cas-lab-3263-2018-tacna/>).

OIT. 2024. «La tasa de desempleo mundial aumentará en 2024, mientras que las crecientes desigualdades sociales son motivo de preocupación, según un informe de la OIT | International Labour Organization». Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-tasa-de-desempleo-mundial-aumentara-e>

n-2024-mientras-que-las-crecientes).

Pachamama Radio. 2024. «Mayor tasa de desempleo en Puno a nivel nacional durante el primer trimestre de 2023». *Pachamama Radio*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://pachamamaradio.org/mayor-tasa-de-desempleo-en-puno-a-nivel-nacional-durante-el-primer-trimestre-de-2023/>).

RAE. s. f. «Definición de arbitrariedad - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE». *Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://dpej.rae.es/lema/arbitrariedad>).

República, La. 2019. «Juliaca: Treinta trabajadores serán repuestos en San Román». Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://larepublica.pe/politica/2019/07/02/juliaca-treinta-trabajadores-seran-repuestos-en-san-roman>).

Rosillo, Braulio. s. f. «CONSTITUCION POLITICA DEL PERU».

Tribunal Constitucional. s. f. «TC precisa aplicación de precedente Huatuco». Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://elperuano.pe/noticia/129869-tc-precisa-aplicacion-de-precedente-huatuco>).

Vilcanqui, Sonia. 2024. «Trabajadores de confianza del director de la Ugel San Román cobrarían sueldos sin trabajar». *El Objetivo*. Recuperado 26 de agosto de 2024 (<https://www.elobjetivo.pe/trabajadores-de-confianza-del-director-de-la-ugel-san-roman-cobrarian-sueldos-sin-trabajar/>).

Zegarra, María Haydée. 2018. «Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral». *Forseti. Revista de derecho* 6(8):144-61. doi: 10.21678/forseti.v0i8.1093.

## ANEXOS

**Anexo 01:** Ficha de análisis documental.

**FICHA DE ANÁLISIS DE SENTENCIAS**

<b>EXPEDIENTE Y SENTENCIA LABORAL N°</b>		
<b>DEMANDANTE:</b>		<b>DEMANDADO:</b>
<b>DEMANDA</b>	<b>CONTESTACIÓN</b>	<b>SENTENCIA</b>
<b>ANÁLISIS</b>		

Anexo 02: Matriz de categorización.

**TÍTULO: ANÁLISIS DEL USO EXCESIVO DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN EL JUZGADO LABORAL - JULIACA, 2023.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>GENERAL</b> ¿Cómo ver si existe realmente una excesiva vulneración del derecho al trabajo?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la existencia del excesivo uso del derecho al trabajo en los procesos laborales en la ciudad de Juliaca.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Jurídico Descriptivo</p>	<p>Análisis documental (sentencias)</p>
<p><b>ESPECÍFICO</b> ¿Cuál es la motivación que precisan los demandantes, en su presunta vulneración de derechos laborales? ¿Realmente existen derechos vulnerados o estos son requeridos con cierto grado de falsedad?</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b> Determinar cuáles son los ámbitos que motivan las sanciones del procedimiento sancionador de Responsabilidad Administrativa Funcional.  Determinar cuáles son los fundamentos dogmáticos establecidos en la jurisprudencia que motivan las sanciones del procedimiento sancionador de Responsabilidad Administrativa Funcional.  Determinar cuáles son los fundamentos normativos establecidos en la jurisprudencia que motivan las sanciones del procedimiento sancionador de Responsabilidad Administrativa Funcional.</p>	<p><b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b>  Cualitativo</p>	<p>Ficha de análisis documental</p>