

SENTENCIA N°.....-2018-1°JTT-NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N°: 00004-2016-0-1618-JM-LA-01

DEMANDANTE : VÍCTOR EDGARDO GUZMÁN SÁNCHEZ

DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC¹

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS

JUEZ : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA

SECRETARIO : DAVID CABRERA HUAMÁN

RESOLUCION NÚMERO SEIS.-

Trujillo, siete de Marzo del año dos mil dieciocho.-

VISTOS.- El señor Juez Provisional del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo, emite la siguiente **sentencia**, en **primera instancia**:

I. PARTE EXPOSITIVA.-

1. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

A folios 93-107 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. El actor ingresó a prestar servicios de naturaleza laboral a favor de la emplazada el día 12 de Noviembre de 2003 al 31 de Diciembre de 2015, desempeñando el cargo de Chofer II, con categoría STB y percibiendo una última remuneración básica mensual de S/2,146.00;
- 1.2. Que, el actor se ha encontrado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso, por efecto, de la desnaturalización de su contratación modal decretada en el expediente judicial número 00108-2014-0-1618-JM-LA-01;
- 1.3. Que, al no existir causa justa que motive la desvinculación del actor, el cese del mismo se constituye en un despido incausado; por lo que, reclama la **reposición en su centro de labores**;
- 1.4. Que, no le resulta aplicable el precedente vinculante Huatuco-Huatuco, al tener la condición de obrero, pero, demás dicha condición está excluida de la Ley de Servicio Civil;
- 1.5. Requiere el **pago de la indemnización por daños y perjuicios**, en las modalidades de: i) lucro cesante y ii) daño moral; más,
- 1.6. Intereses legales y honorarios profesionales.

2. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

A folios 118-125 obra el escrito de contestación de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

- 2.1. Reconoce los datos de laboralidad postulados por el actor, tales como, la fecha de inicio y cese, el cargo y la contratación formalmente empleada;
- 2.2. Al demandante como trabajador de la administración pública le resulta de aplicación lo establecido en el precedente vinculante Huatuco-Huatuco, según el cual para acceder a la reposición se debe acreditar lo siguiente: i) acceso por

¹ Dicho Proyecto, en tanto forma parte del Estado, debe ser defendido en juicio, de acuerdo a lo previsto en el artículo 47 de la Carta Magna, así como en el Decreto Legislativo número 1068 Ley del Sistema de Defensa Jurídica del Estado y en su Reglamento el Decreto Supremo 071-2008-JUS, por el Procurador Público de la entidad a la que pertenece, en este caso, el encargado de los asuntos judiciales del GOBIERNO REGIONAL.

curso público, ii) existencia de una plaza vacante y presupuestada, iii) la vocación de permanencia de dicha plaza;

2.3. Requisitos que la parte demandante no alega ni ha probado haber cumplido;

2.4. Por tales razones la demanda debe ser declarada infundada en todos sus extremos.

3. TRÁMITE PROCESAL RELEVANTE:

3.1. A folios 108-110 obra el auto admisorio, a través del cual se notifica la demanda y sus anexos a la parte demandada, conforme se advierte del cargo de folios 113-114.

3.2. A folios 138-139 obra el Acta de Audiencia de Conciliación.

3.3. A folios 156-157 obra el Acta de Audiencia de Juzgamiento.

3.4. Y, luego de realizadas todas las etapas de la Audiencia de Juzgamiento, se procedió a recibir los alegatos finales esbozados por los abogados de ambas partes, reservando el fallo, el mismo cuyos fundamentos se desarrollan, en su *integridad*, en la presente sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA.-

PRIMERO.- Que, en el presente proceso constituyen **hechos no necesitados de actuación probatoria**, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque **no han sido taxativamente negados por la parte emplazada** (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo –**en adelante NLPT**–, así como el numeral 2 del artículo 442 del Código Procesal Civil –**en adelante CPC**–), según se aprecia del Acta obrante a folios 156-157, los siguientes aspectos de la *litis*:

- i) **La existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido entre las partes, desde el 12 de Noviembre de 2003 en adelante, determinado en el expediente judicial número 00108-2014-0-1618-JM-LA-01;**
- ii) **La fecha de ingreso: 12 de Noviembre de 2003;**
- iii) **El cargo desempeñado: Chofer/Categoría: STB;**
- iv) **La última remuneración ordinaria mensual percibida, compuesta por: S/2,146.00 de básico, S/107.30 de quinquenio y asignación familiar;**
- v) **La fecha formal de cese: 31 de Diciembre de 2015;**
- vi) **El motivo formal del cese: Vencimiento de contrato de trabajo sujeto a modalidad;**
- vii) **La existencia de una medida cautelar de reposición provisional a través de la cual se repone al demandante a su centro de labores desde el 18 de Abril de 2016 hasta la actualidad, en el cargo de Chofer II y percibiendo la remuneración antes señalada; y,**
- viii) **El estado del vínculo laboral a la fecha de interposición de la demanda: vigente con medida cautelar de reposición provisional.**

• Remárquese que, aun cuando tales puntos han sido consignados de una manera distinta a la referida en el Acta de Audiencia de Juzgamiento, ello no significa ninguna alteración a lo reconocido, expresamente, por ambas partes, sino únicamente un modo más ordenado y preciso de presentarlos, atendiendo además a lo oralizado por el Juez en la Audiencia de Juzgamiento, cuya trasccripción en Acta no siempre es literal, debido a la prontitud de la elaboración del referido documento.

• Ahora, si bien tal calificación (**como puntos no requeridos de actuación probatoria**) nos releva de mayor análisis en torno a los medios de prueba aportados por las partes con el fin de acreditarlos; sin perjuicio de ello, anótese que estos hechos se hallan plenamente respaldados con: las boletas de pago de folios 53-56, con la sentencia de

primera instancia de folios 23-51 así como con la de la sentencia de vista a la cual se tiene acceso a través del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y la carta de agradecimiento de folios 57; documentales en las que consta la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, el cargo desempeñado, la remuneración percibida, entre otros; sin perjuicio del respaldo en las *declaraciones asimiladas* contenidas en el postulatorio de demanda y proferidas durante la Audiencia de Juzgamiento, las mismas que deben ser abonadas en función a lo previsto en el artículo 221 del CPC.

SEGUNDO.- Que, en cuanto a la existencia de un despido incausado; en primer lugar debe indicarse que, la causa de la extinción del contrato de trabajo esbozada por la entidad demandada ha sido el vencimiento de contrato, previsto en el literal c) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó vía el Decreto Supremo número 003-97-TR (en adelante LPCL), como ha quedado establecido en los hechos no necesitados de actuación probatoria y como se infiere de la carta de agradecimiento obrante a folios 57.

- Ahora, mediante la sentencia de vista del 17 de Agosto de 2016, contenida en la resolución número diez del expediente número 00108-2014-0-1618-JM-LA-01, emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de Trujillo, se **confirmaron todos los extremos** de la decisión sentencial expedida por el Juzgado Mixto de La Esperanza (del 18 de Mayo de 2015), entre ellos destacamos el punto relativo a **reconocer que don Víctor Edgardo Guzmán Sánchez ha estado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada, desde el 12 de Noviembre de 2003 en adelante**, conforme se hizo notar en el segundo considerando de la sentencia de vista, dado que no fue objeto de impugnación por parte de la emplazada; en efecto, en el citado ítem de la sentencia de segunda instancia se señaló: “*Aspectos consentidos de la sentencia: Que, la decisión del Juez de declarar la desnaturalización de la contratación civil y, por ende, la declaración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 12 de noviembre de 2003 en adelante, así como la decisión de amparar la pretensión de pago de la gratificación vacacional, han quedado consentidos al no existir apelación alguna sobre tales aspectos, ello de conformidad a lo establecido en el inciso 2 del artículo 123 del CPC.*”.

- Nótese, pues, que la entidad emplazada, **al momento de interponer su recurso de apelación**, esto es, **el 25 de Mayo de 2015**, según se pudo verificar en el Sistema Integrado Judicial (SIJ) el mismo que ha sido visualizado al amparo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley número 27806, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo número 043-2003-PCM, **no impugnó la decisión del Juez de primer grado, en torno a la real naturaleza del contrato de trabajo que lo vinculaba con su contraparte**, habiendo adquirido firmeza tal extremo de la sentencia, como lo reconoció la Superior Sala.

- No obstante ello, **mediante carta fechada 30 de Diciembre de 2015, cuando ya existía una sentencia que declaró que la contratación del actor era uno de naturaleza indeterminada, la misma que no había sido impugnada en ese extremo, la entidad emplazada decidió extinguir su vínculo contractual**, por un supuesto *vencimiento de contrato*, pese a que, como se itera, a esa data ya había dejado *consentir* la sentencia que reconoció que el demandante tenía un contrato laboral cuya naturaleza no hace posible la aplicación la *causal extintiva* invocada por su empleadora pues no estamos ante un *contrato legalmente celebrado bajo modalidad*.

- Por ende, **tal disolución contractual es equivalente a un despido sin expresión de una causa justa legalmente aplicable y que se relacione con la conducta o**

con la capacidad del trabajador, esto es, un acto resolutorio que se cimienta única y exclusivamente en la decisión unilateral del empleador, vale decir que **estamos frente a un despido incausado**².

- Ello sin perjuicio de que, claramente, el presente caso el abogado del demandante pudo encuadrar su demanda en un supuesto de *nulidad de despido*, a estar por lo previsto en el literal c) del artículo 29 de la LPCL.

TERCERO.- Que, estando frente a un trabajador adscrito al régimen laboral de la actividad privada común, que tiene como empleador al Estado, merced a las reglas que con carácter de *precedente vinculante*³ ⁴ se encuentran contenidas en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC (caso Huatuco), emitida por el Tribunal Constitucional, corresponde analizar si resulta factible el otorgamiento de *tutela restitutoria* a su favor.

- Y es que si bien, hasta antes de la publicación en el Diario Oficial El Peruano del mencionado precedente vinculante (05 de Junio de 2005), ya era un tema *pacífico* que ante un supuesto de despido incausado, al demandante le asistía tutela restitutoria, salvo que él optase por *tutela resarcitoria*; sin embargo, a partir de la vigencia del precedente Huatuco, previo a establecer el *tipo de protección* que habrá de despachar para el caso concreto, se tiene que analizar si concurren, *copulativamente*, los requisitos que dicha sentencia establece, los cuales son los siguientes: **i) ingreso mediante concurso público; ii) tener una plaza vacante presupuestada; iii) que tal plaza tenga vocación de permanencia**; entonces, si no se observase alguno de los mentados presupuestos, según el precedente, los trabajadores de las entidades u organismos estatales (**no de las empresas del Estado**) sólo tendrían derecho a que se les otorgue *tutela resarcitoria*, vale decir que se le pague una indemnización por despido arbitrario, pero no tendría derecho a gozar de *tutela restitutoria* (reposición).

- Sin embargo, debemos mencionar que el mismo Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el expediente número **06681-2013-PA/TC** del 23 de Junio de 2016, **ha precisado los alcances interpretativos del antedicho precedente vinculante, así como los presupuestos para su aplicación**, los cuales, a criterio de este Juzgador deben ser acogidos y tenidos en cuenta para la solución de los casos en los que un trabajador del Estado pretenda acceder a la tutela restitutoria, no solo por tratarse de un *acto delimitativo* emitido por el propio dador del precedente que se busca *aclarar*, sino, además, porque constituye una clara *atenuación* a determinados efectos generados a partir del acotado precedente los que, claramente, significaban una marcada trasgresión a principios y valores *basilares* del Derecho del Trabajo.

² Así se ha establecido el Tribunal Constitucional en los expedientes números 976-2001-AA/TC y 1124-2002-AA/TC, por citar un ejemplo.

³ En la sentencia recaída en el expediente número 03741-2004-PA/TC, el Tribunal Constitucional definió al precedente vinculante de la siguiente manera: “El precedente constitucional en nuestro sistema tiene efectos más generales. La forma como se ha consolidado la tradición de los Tribunales Constitucionales en el sistema del derecho continental ha establecido, desde muy temprano, el efecto sobre todos los poderes públicos de las sentencias del Tribunal Constitucional. Esto significa que **el precedente vinculante emitido por un Tribunal Constitucional con estas características tiene, prima facie, los mismos efectos de una Ley. Es decir, que la regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso en concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares. Si no fuese así, la propia Constitución estaría desprotegida, puesto que cualquier entidad, funcionario o persona podría resistirse a cumplir una decisión de la máxima instancia jurisdiccional**” (Fundamento 49).

⁴ Según lo previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional: “Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada **constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia**, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”; dicha norma complementa la facultad que el artículo 201 de la Constitución del Estado le otorga al citado tribunal al cual cataloga como *órgano de control de la Constitución*, como también lo hace el artículo 1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (Ley número 28301), según la cual: “El Tribunal Constitucional es el *órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad*”. En ese contexto resulta totalmente lógico entender que, al órgano supremo que tiene a su cargo la interpretación de la Constitución, se le otorgue la potestad de fijar cuáles de sus sentencias deben ser consideradas como *vinculantes* para todos los poderes públicos, teniendo en cuenta su gran trascendencia para la sociedad, así como a los valores y principios que exudan de tales decisiones expedidas.

CUARTO.- Que, ahora, es necesario conocer cuáles son los alcances interpretativos contenidos en la sentencia recaída en el expediente número **06681-2013-PA/TC**, para ello citamos los siguientes fundamentos:

- ✓ *“3. Frente a lo recientemente expuesto, este Tribunal considera oportuno pronunciarse sobre la posible aplicación a casos como el presente lo dispuesto como precedente constitucional en el Exp. N.º 05057-2013-PA (caso Rosalía Huatuco), también conocido como "precedente Huatuco". Esto es así, debido a que estamos ante un supuesto en el que un ex trabajador estatal solicita su reposición porque, según alega, se produjo la desnaturalización del contrato civil bajo el cual venía prestando servicios para la municipalidad demandada.*
- ✓ *4. Al respecto, conviene aclarar que en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA este Tribunal hizo referencia tanto a la función pública como a la carrera administrativa. Al respecto, entre otras cosas, se afirmó sobre la función pública que esta podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado. Por otro lado, se señaló que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración. Junto a esto, se estimó asimismo que existe una prohibición de deformar el régimen de funcionarios y servidores, y que el acceso a esta función se hace en condiciones de igualdad.*
- ✓ *5. Estando de acuerdo con lo anterior, este Tribunal estima necesario distinguir más claramente entre función pública y carrera administrativa, en atención precisamente a lo dispuesto en el "precedente Huatuco". Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que **no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa**, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es correspondiente aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido reposición.*
- ✓ *8. Entonces, si bien tenemos que la regla central del precedente "Huatuco" es la siguiente: "El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada" (f. j. 9) Y aunque este párrafo hace mención expresa al "ingreso a la administración pública", de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, **vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa**, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan.*
- ✓ *9. Así, conforme a lo ya indicado, **el bien que busca proteger el "precedente Huatuco" es el de la carrera administrativa**. Esto es, pues, lo que justifica que se haga referencia a la necesidad de todo pedido de reposición requiere que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos, requisito que no se exige para todos los funcionarios públicos (cfr. STC 03446-2004-AA, f. j. 3). Esto se compagina, además, con el hecho de que en anterior ocasión el Tribunal ya se había referido expresamente 1 criterio contenido en el precedente Huatuco, haciendo allí expresa referencia a la "carrera administrativa". En efecto, siguiendo lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 276, señaló que "el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera se efectúa obligatoriamente mediante concurso público, previa evaluación, siempre y cuando exista plaza vacante, siendo nulo todo acto administrativo contrario a dicho procedimiento"(STC 01196-2004-AA, f. j. 2).*
- ✓ *10. Asimismo, como se sabe, **el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos**. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.*
- ✓ *11. Señalado esto, es claro que **el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades***

de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).

- ✓ 12. *Si bien es cierto que una vez que este Tribunal ha emitido un precedente, como el contenido en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA/TC, el mismo debe ser aplicado por los operadores del Derecho, también es verdad que en esa dinámica pueden generarse algunas confusiones al interpretar los alcances de dicho precedente.*
- ✓ 13. *En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida:*
 - (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.*
 - (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).*
- ✓ 14. *En atención a estos criterios de procedibilidad tenemos que el caso puesto en consideración de este Tribunal es uno en el que se reclama la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil, cumpliéndose así con el primer elemento (a.2) de la regla jurisprudencial expuesta.*
- ✓ 15. *Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa." (Todos los subrayados y negreados son propios).*

- En ese sentido, queda claro que el propio Tribunal Constitucional ha clarificado los alcances del precedente vinculante Huatuco, delimitando los supuestos que la justicia ordinaria laboral debe analizar para establecer si corresponde dispensar tutela restitutoria a un trabajador de la administración pública adscrito al régimen laboral de la actividad privada común.
- Al amparo de lo precisado en la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, el precedente vinculante operará: i) cuando exista un contrato de trabajo a plazo indefinido, sea que se encuentre encubierto bajo otra formalidad contractual o que se hubiera celebrado al amparo de una modalidad prevista en la LPCL; ii) cuando se peticione la reposición en una plaza vacante y presupuestada que forme parte de la carrera administrativa a la que debe accederse mediante concurso público.
- Otro aspecto muy importante que debe destacarse es que, según el propio Tribunal Constitucional en la sentencia en comento, si bien *todo pedido de reposición requiere que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos*; sin embargo, este **requisito no es exigible para todos los funcionarios**

públicos (fundamento noveno). Y es que, como se alude en la sentencia analizada, el precedente Huatuco *busca promover el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos*, pero *no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral cuando, por la naturaleza de las funciones desempeñadas*, se tratan de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones (meritocracia como pilar para el acceso, permanencia y ascenso), ya que *no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa*.

QUINTO.- Que, en este punto es necesario abordar el argumento esbozado por la defensa de la emplazada, relativa a sostener que la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, no constituye una *modificación* al precedente Huatuco; pues bien, tal resolución expedida por el propio Tribunal Constitucional, al margen de su conformación y al número de los integrantes que participaron en una u otra sentencia, en tanto proviene del mismo emisor del precedente vinculante, según lo reglado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este órgano, inclusive, se encuentra habilitado para poder *apartarse* del precedente vinculante *expresando los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan los motivos de tal alejamiento en cuanto al criterio jurisdiccional*, con mayor razón se halla facultado para *atenuarlo, aclararlo o delimitarlo*, pues “*el que puede lo más (apartamiento) puede lo menos (morigerarlo)*”.

- La entidad demandada, además, no ha tenido en cuenta que en la sentencia número 006681-2013-PA/TC, el propio Tribunal Constitucional señala que la aplicación del precedente Huatuco *puede generar algunas confusiones al interpretar sus alcances* y que tampoco *había reparado en algunas situaciones particulares*, motivo por el cual estimó necesario contextualizar, atenuar, aclarar y/o delimitar sus alcances interpretativos y de aplicación.

- Ello, como ya se indicó, resulta válido si tenemos en cuenta que dicho precedente vinculante buscaba eliminar la *reposición en el puesto de trabajo* como un mecanismo de tutela contra el despido (incausado, fraudulento y/o lesivo de derechos fundamentales) para los trabajadores del Estado sujetos al régimen laboral privado; entonces, pues, resulta correcto que sea el mismo Tribunal Constitucional quien *atenúe y delimite* el precedente vinculante, a través de una sentencia *aclaratoria*, dado que aquél contiene una limitación de derechos que, claramente, implica una *regresión* a lo que, desde hacia varios años atrás, el Supremo Intérprete ha venido desarrollando en cuanto a la *tutela restitutoria*.

SEXTO.- Que, si bien, en el caso concreto, ha sido establecido como un *hecho no necesitado de actuación probatorio* el relativo a que el accionante ha mantenido con la emplazada un contrato de trabajo a plazo indefinido desde el 12 de Noviembre de 2003, como se ha determinado en el proceso judicial número 00108-2014-0-1618-JM-LA-01, debido a la *desnaturalización* de los contratos civiles que, formalmente, vinculó a ambas partes.

- Sin embargo, ahora corresponde analizar los otros supuestos desarrollados en la sentencia número 06681-2013-PA/TC, para discernir si al demandante le asiste o no la *tutela restitutoria* que pretende. Tales supuestos son: i) **si el cargo de Chofer II, con categoría STB, forma parte de la carrera administrativa;** ii) **si se trata de una plaza vacante y presupuestada;** y, iii) **si para acceder a ella es necesaria la existencia de concurso público de méritos.**

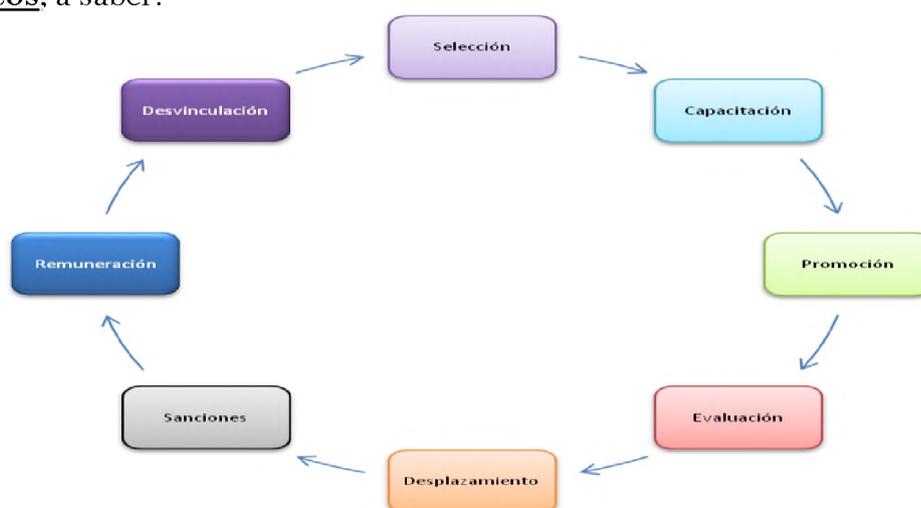
• Una interrogante que debemos plantearnos, en este punto, es la siguiente: *¿Puede existir carrera administrativa en las entidades públicas que tienen régimen laboral privado?*

- Ahora, antes de responderla resulta necesario conocer qué se entiende por *carrera administrativa* en el Perú, pues bien, existe consenso en que se trata de *un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.*

- La carrera administrativa, mínimamente, recoge cuatro principios *basilares*, a saber:
 - igualdad de oportunidades:** consiste en otorgar a todos los servidores que ingresan a la carrera administrativa las mismas posibilidades de desarrollo, en base a *condiciones* diseñadas en forma general, abstracta e impersonal;
 - estabilidad:** radica en que el acceso a la carrera se produzca con vocación de permanencia, esto es, con un contrato de trabajo que no tenga una fecha de culminación o vencimiento, que, además, proteja al servidor de ser cesado en sus funciones por una causa que no se encuentra contemplada en la ley;
 - garantía del nivel adquirido:** supone que una vez que a un servidor se le reconoce formalmente un nivel alcanzado, al margen de la rotación y/o traslado a otras actividades o labores, no se le podrá desmejorar el nivel que ha alcanzado, salvo la ocupación de cargos de confianza y/o dirección o de encargaturas temporales (movilidad funcional ascendente u horizontal) que no le dan derecho a la plaza; y,
 - retribución justa y equitativa:** se refiere, en primer lugar, a la existencia de un sistema homogéneo de remuneraciones al interior del empleador que implique el acceso de todos los servidores ubicados en una misma categoría y/o nivel ocupacional a un mismo importe remunerativo o equivalente.

- Otra nota sintomática de la carrera administrativa su carácter permanente al interior de una institución, quiere decir que se instala y afianza en forma prolongada en el tiempo y rige para todos los servidores adscrito a la entidad.

- Finalmente, las referencias bibliográficas más autorizadas en cuanto a este punto⁵, señala que, aunque no en todos los casos, dentro de la carrera administrativa pueden identificarse, cuando menos, ocho procesos relacionados a la **gestión de servidores públicos**, a saber:



- Estos procedimientos tienden a regular todo el ciclo laboral del servidor, desde su ingreso (previo procedimiento de selección) hasta su desvinculación de la entidad,

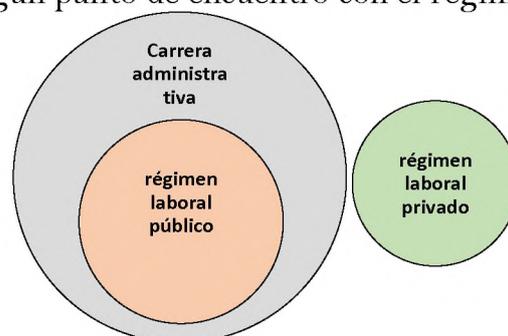
⁵ LOS REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ 2, publicado por el SERVIR, organismo altamente especializado en temas relativos al régimen laboral público. Véase: <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>

abordando diversas situaciones propias de la permanencia en el puesto de trabajo y de la ejecución de los servicios, tales como son: la evaluación, el desplazamiento, las sanciones, así como otras que buscan *equilibrar* y *democratizar* las condiciones para el desarrollo del servidor al interno de la institución, tales como son: la capacitación, la promoción y el acceso a una remuneración justa y equitativa.

• Volviendo a la pregunta inicial: *¿Puede existir carrera administrativa en las entidades públicas que tienen régimen laboral privado?*

• Este Juzgado estima que **ello sí resulta posible**, básicamente, por las siguientes razones:

- i) El término “*carrera administrativa*” ha sido identificado única y exclusivamente con el régimen laboral público por una razón histórico-jurídica, que se explica de la siguiente manera: hasta antes de la década del '90, salvo algunos obreros que no califican como de servicio interno, **todos los servidores del Estado se encontraban adscritos al régimen laboral público**, por tal razón constituye una *tradición* lingüística y conceptual identificar –indesligablemente– carrera administrativa con régimen laboral público; sin embargo, a partir de la citada década ocurrió un fenómeno que algunos estudiosos han dado en llamar la *huída del derecho administrativo* que no es otra cosa que el fenómeno por el cual las entidades públicas abdican o dejan de regular las relaciones con su personal dependiente bajo las reglas del derecho estatutario o administrativo y pasan a hacerlo con las reglas del Derecho Laboral, con el propósito de lograr mayor flexibilidad en el manejo de su masa trabajadora.
- ii) El precedente vinculante Huatuco y su sentencia *aclaratoria* (6681-2013-PA/TC), hacen mucho énfasis en que su ámbito de aplicación exclusivamente se limita al régimen laboral de la actividad privada, ergo no es aplicable a los servidores adscritos al régimen laboral público regulado, principalmente, por el Decreto Legislativo número 276 ni a los trabajadores con contrato administrativo de servicios (CAS), como se hizo notar *supra*. Si ello es así, esto es, si relacionamos carrera administrativa única y exclusivamente con régimen laboral público (descartando la existencia de una “*carrera administrativa*” en el régimen laboral privado), y tenemos en cuenta que el precedente Huatuco y su aclaración refieren que no es aplicable a los servidores que tienen régimen laboral público; entonces nos queda claro que dicho precedente vinculante no sería aplicable en ningún supuesto dado que, desde esta perspectiva (carrera administrativa = régimen laboral público) no existe ningún punto de encuentro con el régimen laboral privado.



- iii) Un análisis como el que esbozamos precedentemente, esto es, identificar a la carrera administrativa única y exclusivamente con el régimen laboral público, importaría que el precedente vinculante emitido por Tribunal Constitucional contiene una marcada *contradicción interna* en cuanto al fin que persigue, vale decir, proteger la *carrera administrativa* empleando a la meritocracia como un mecanismo objetivo de control para acceder, permanecer y ascender dentro de

aquella. Ello, a su vez, nos llevaría al *absurdo* de comprender que el precedente Huatuco no resulta aplicable a ningún trabajador del Estado que se encuentre adscrito al régimen laboral privado, pues, desde una interpretación *literal* de dichas sentencias, estos trabajadores no tendrían “*carrera administrativa*” dado que ésta sólo existe en un régimen laboral que no es el suyo (público).

- iv) Sin embargo, este Juzgador estima que una correcta y razonada interpretación de las antedichas decisiones, emitidas por el Tribunal Constitucional, apuntan a establecer que, al margen de su denominación o de su reconocimiento formal como tal, en las *entidades públicas* cuyos trabajadores están adscritos al régimen laboral privado, **sí es posible la existencia de una *carrera “administrativa”, a la cual denominaremos “línea de carrera”,*** a fin de no generar confusión respecto de la carrera administrativa que se encuentra recogida en el marco del régimen laboral público.
- v) Ahora, es más sencillo identificar estas *líneas de carrera* en las entidades que, por la naturaleza del servicio que prestan y su importancia para la Nación, tienen una incuestionable vocación de permanencia en el tiempo, dado que son esenciales para la organización de un Estado democrático y civilizado, tal es el caso del Poder Judicial⁶, del Ministerio Público, de la Contraloría General de la República, del Tribunal Constitucional, de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, del Registro Nacional de Identidad y Estado Civil, de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, del Congreso de La República, entre otras tantas que tiene a sus trabajadores bajo las reglas del régimen laboral privado; ello porque estas entidades cuentan, por ejemplo, con documentos de gestión interna (Reglamentos de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones, Cuadros Analíticos de Personal, Presupuestos Analíticos de Personal, Reglamento Interno de Trabajo, entre muchos otros) que, mínimamente, establecen una *clasificación* por cargos y por niveles de acuerdo a las competencias, aptitudes, preparación, destrezas, formación, capacitación, experiencia, entre otros tantos factores que se han de ponderar y reconocer en su personal dependiente; asimismo, fijan los perfiles y requisitos para la ejecución o desempeño de una determinada función o cargo; también se estructuran franjas remunerativas *homogéneas* atendiendo a cada nivel y/o categoría de sus servidores. Además, a las citadas entidades, entre otras, le son de aplicación dispositivos legales de alcance general tanto para los *laburantes* del régimen laboral de la actividad privada común (LPCL) como para los que, además, por su condición de servidores públicos también resultaría aplicable la Ley número 28175 Ley Marco del Empleo Público. Nótese, pues, que todas las disposiciones normativas mencionadas se orientan a fijar los mecanismos para la captación y contratación de servicios personales (acceso), para su promoción (previa evaluación), para identificación de los supuestos posibles de sanción, entre otros aspectos propios de la vida laboral de un servidor público.
- vi) Debemos indicar que si bien la *carrera administrativa* (propia del régimen laboral público) tiene sus propias características: *meritocracia* y *estabilidad*, sus principios y procesos de gestión de personal debidamente identificados, como lo hemos indicado *supra*; sin embargo, no sería razonable *descartar* la idea de la existencia de una *línea de carrera* en las entidades públicas con régimen laboral privado, como equivalente a la *carrera administrativa* en el régimen laboral público, por el hecho de que no se aprecien o no concurran en la *línea de carrera* todos los

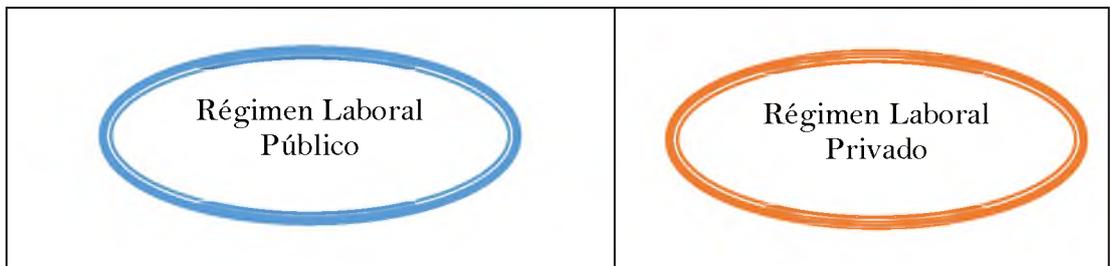
⁶ Inclusive esta entidad ha visto aprobado por el congreso el Proyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, la misma que aun no ha sido promulgada debido a observaciones efectuadas por el Ejecutivo.

principios, características y procesos de gestión de personal que ya aludimos; ello debido a las marcadas diferencias en el *tratamiento legislativo* dispensado, tradicionalmente, a los regímenes laborales público y privado, puesto que en el primero (público) se mantiene la idea de *concurso público* y *acceso* inmediato a la *estabilidad* formalmente reconocida por la entidad; mientras que en el segundo (privado), no se recurre, necesariamente, a concursos públicos y aun cuando estos se llevan cabo, en los hechos, no da lugar al reconocimiento formal de la condición de trabajador con contrato a plazo indeterminado.

- En efecto, en el caso de una *línea de carrera*, incluso recurriendo a la herramienta de la *meritocracia*, el servidor no necesariamente accede a la *estabilidad* en el empleo, generalmente, por prohibiciones expresas de carácter presupuestario. Ello no quita que el servidor pueda reclamar el reconocimiento de su contrato como uno de naturaleza indefinida y, además, si es que ingresó por concurso público (**en el caso de un trabajador no obrero**), en una plaza vacante y presupuestada, pueda, en caso de haber sido objeto de un *despido*, solicitar su *reposición* en el puesto de trabajo.
- Por ende, el no reconocimiento formal, *ab initio*, de la condición de trabajador *permanente* o, para decirlo mejor, con contrato de trabajo a plazo *indefinido*, en rigor, no implica que no podamos concluir en la existencia de una *línea de carrera*, **siempre que la entidad pública, mínimamente, cuente con algún documento de gestión interna que, cuando menos, fije una *clasificación por cargos y niveles* (en atención a las competencias, aptitudes, preparación, destrezas, formación, capacitación, experiencia, entre otros) y *franjas o bandas remunerativas homogéneas* (atendiendo a cada nivel y/o categoría de sus servidores).**

vii) Así las cosas, una adecuada y razonable interpretación de la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, sobre todo en el contexto antes descrito, en cuanto al término “*carrera administrativa*” –como ya anotamos– no puede ni debe ser entendida como una categoría propia, exclusiva y particular del régimen laboral público, sino, por el contrario, debe ser entendida y *pergeñada* en el escenario de una entidad que tiene adscritos a sus servidores al régimen laboral privado y que, por ende, cuente con un marco normativo ya sea general o particular para regular todo el ciclo laboral de sus trabajadores, desde su ingreso hasta su desvinculación, así como todas las incidencias que pueden ocurrir entre esos dos momentos, destacando la necesaria presencia de una clasificación por cargos y niveles, así como de un sistema de franjas o bandas salariales homogéneas a cada nivel y/o categoría de sus servidores. Es importante indicar que en similar sentido (existencia de una línea de carrera equivalente a la carrera administrativa) se han pronunciado ambas Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el caso de la Primera en la sentencia de vista recaída en el expediente judicial número 0086-2015-0-1618-JM-LA-01 del 12 de Setiembre de 2017; y, en el caso de la Segunda en la sentencia de vista recaída en el expediente judicial número 0098-2015-0-1618-JM-LA-01 del 30 de Enero de 2018.

TRABAJADORES DEL ESTADO	
Carrera Administrativa	Línea de Carrera



SÉTIMO.- Que, ahora bien, en cuanto a la existencia de una *línea de carrera* en el Proyecto Especial Chavimochic, de la revisión de la información aportada en autos, así como de lo señalado por ambas partes durante la Audiencia de Juzgamiento, se advierte que este proyecto adscrito al Gobierno Regional de la Libertad, cuenta con sus propios documentos de gestión interna (Reglamentos de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones, Presupuestos Analíticos de Personal, Reglamento Interno de Trabajo); además, tiene una clasificación de niveles y categorías, un sistema de *franjas remunerativas homogéneas* para cada cargo y nivel, así como el detalle de las funciones y requisitos por cada cargo específico (MOF), vale decir que tiene la *cuota mínima* necesaria para ser considerada como una repartición pública con una *línea de carrera*.

OCTAVO.- Que, definido que estamos ante una emplazada que sí cuenta con una línea de carrera, equivalente, *mutatis mutandi*, a la carrera administrativa propia del régimen laboral público, corresponde analizar las implicancias de ello *de cara* a la aplicación del precedente vinculante Huatuco y de la sentencia que la *aclara* (06681-2013-PA/TC). Sobre este particular debemos anotar lo siguiente:

- En los fundamentos 10 y 11 de la sentencia aclaratoria del precedente, se aludió, en forma expresa, que la finalidad de aquel era *promover el acceso, la permanencia y el ascenso a una plaza propia de la carrera administrativa en atención a los criterios meritocráticos*; empero, categóricamente también se precisó que **no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa**; líneas más adelante refiere que el precedente Huatuco *solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública*, para *contextualizar* esta consideración el Tribunal Constitucional alude a la existencia de regímenes que forman parte de una carrera administrativa y, a su vez, menciona a otros que *no forman parte de ella*, citando como un ejemplo de este tipo de regímenes **–sin ánimo exhaustivo– al de los obreros municipales sujetos a la actividad privada**, entre otros.

- Este resumen de la sentencia aclaratoria del precedente es importante porque nos permite advertir que el Tribunal Constitucional: **i)** remarca su idea *originaria* de proteger la carrera administrativa; **ii)** reconoce que existen categorías o regímenes de trabajadores que no se encuadran en la carrera administrativa; **iii)** indica que la exclusión de ese grupo de trabajadores se sustenta en la naturaleza de las funciones que desempeñan; **iv)** vincula el acceso a la carrera administrativa valiéndose de la meritocracia pero en atención a situaciones en las que, debido a la naturaleza de las funciones a realizar, se pueda utilizar un criterio objetivo de medición meritocrático; **v) excluye**, claramente, a la categoría (*régimen* refiere la citada sentencia) de los obreros del grupo de trabajadores a los que sí se les pueden considerar dentro de la carrera

administrativa, siguiendo todo el contexto en el cual se desarrolla este fundamento esbozado por el Tribunal Constitucional, debido a la naturaleza de las funciones que este tipo de trabajadores realizan; y, finalmente, vi) *asocia*, claramente, la idea de carrera administrativa con los trabajadores de las entidades públicas adscritos al régimen laboral privado, a quienes, por la naturaleza de su función, **sí le es posible de aplicar**, a cabalidad, **la herramienta de la meritocracia**, esto es, a los *laborantes no obreros*, en buena cuenta a los **empleados**.

• Ello podría explicarse en el hecho de que, la principal diferencia que se identifica entre un trabajador obrero y un empleado, según la doctrina ius laboralista más *añeja*, es la prevalencia del trabajo físico o manual, en el caso de los obreros, frente a la preeminencia de la actividad intelectual, en el caso de los empleados. Entonces, pues, según se infiere de la sentencia recaída en el proceso número 06681-2013-PA/TC, a los obreros, debido a la naturaleza de sus funciones (predominantemente manuales o físicas) no es posible de aplicarse “*criterios meritocráticos*”, como sí lo es en el caso de los empleados (trabajadores no obreros)⁷.

• En consecuencia, una interpretación correcta, razonada y sistémica de la sentencia número 5057-2013-PA/TC y de la sentencia número 06681-2013-PA/TC, emitidas por el Tribunal Constitucional, **nos permite concluir que el precedente Huatuco se aplica, sin ninguna atenuación, para los trabajadores no obreros**, esto es, **para los empleados**; mientras que, **en el caso de los obreros, por la naturaleza de sus funciones, no les es aplicable el mencionado precedente**.

NOVENO.- Que, la muy importante conclusión a la que hemos arribado supra, en torno a las reglas para la aplicación del precedente vinculante Huatuco, merced a la condición de trabajador obrero o empleado, la cual se sustenta en las razones antes esgrimidas, en nada se ve enervada o afectada por lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de La República, en la casación número 6225-2016-Cañete⁸, en la misma que, a nuestro criterio, no se analiza a profundidad la condición de *obrero* del trabajador accionante a la luz de lo señalado, expresamente, en la sentencia número 06681-2013-PA/TC, por el propio *dador* del precedente vinculante Huatuco, decisión en la que se *delimitan* los alcances interpretativos del anotado precedente, habiéndose establecido, como hicimos notar *supra*, que en la *aclaratoria* **se excluyen a diferentes “regímenes legales”**, sin carácter taxativo, se alude al de los trabajadores con contrato administrativo de servicios, al de los funcionarios de confianza o al de los trabajadores de las empresas del Estado, **así como al de los OBREROS adscritos al régimen laboral privado**.

• Nótese que el empleo del término *regímenes legales* alude a una categoría o grupo laboral en el cual se ubican un determinado número de personas que ostentan una condición común que los vincula. Esta digresión es importante porque el Tribunal Constitucional busca aludir a una vasta categoría de trabajadores, al margen de su pertenencia a una u otra repartición o entidad pública, por ejemplo, los trabajadores con contrato administrativo de servicios (en general) y bajo la misma lógica se alude a los obreros, como categoría, aun cuando luego se acentúe en los municipales, por ser propio del caso a resolver.

⁷ En igual sentido véase la sentencia de vista del 12 de Setiembre de 2017, emitida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

⁸ Si bien la parte demandada en este proceso judicial también hace mención a la casación laboral número 4336-2015-Ica, en dicha causa judicial se resuelve el caso de un trabajador del Poder Judicial, vale decir de un empleado, incidiendo la Corte Suprema en la necesidad del concurso público, con lo cual coincidimos dado su condición laboral (empleado), pero nada se dice, puntualmente, de los trabajadores obreros, razón por la cual no consideramos pertinente hacer mayor discernimiento en torno a esta decisión casatoria.

• En efecto, si bien en la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC se alude, taxativamente, a los obreros *municipales*, no podemos perder de vista que ello se debe a dos situaciones puntuales: **i)** el caso que resolvía el Tribunal Constitucional era el de un obrero municipal, de modo tal que, necesariamente, debía identificar a este tipo de trabajadores (municipales), como sucede cuando se resuelve una causa y se alude a una de las partes, sea por su nombre o por una característica propia de una de las partes, en este caso, fue por su condición de *obrero municipal*; y, **ii)** ha sido el propio Tribunal Constitucional el que, taxativamente, enuncia los “*régimenes legales*” que no podrían adscribirse a la carrera administrativa, dentro de ellos los obreros –sin ánimo taxativo– los municipales.

• Sin bien las razones expuesta *supra*, de por sí, justifica que este Juzgador se *aparte* de lo resuelto, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de La República, en la casación laboral número 6225-2016-Cañete, lo que se efectúa merced al *principio de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional* contenido en el numeral 2 del artículo 139 de la Carta Magna, así como a lo regulado en el segundo párrafo del artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Decreto Legislativo número 767, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo número 017-93-JUS; sin embargo, también existen otras razones jurídicas para entender que la *exclusión* de la categoría de *obrer*os respecto de los alcances del precedente Huatuco, contenida en la sentencia número 06681-2013-PA/TC, no se limita a los municipales, sino que se extiende a **todos los obreros** de una repartición o entidad estatal que se encuentren adscritos al régimen laboral privado. Tales justificantes son las siguientes:

i) La *máxima* del Derecho, según la cual: “*donde existe la misma razón, existe el mismo derecho*”; ello implica que, frente a una situación fácticamente *equivalente*, la respuesta jurídica –por una cuestión de *igualdad*– también debe ser similar; por lo tanto, si en la sentencia que *delimita* los alcances del precedente Huatuco se alude al grupo o “*régimen*” de obreros, a quienes se les excluye de la línea de carrera o “*carrera administrativa*”, **debido a la naturaleza de sus funciones**, las que no son *medibles* a través de la herramienta de la *meritocracia*; entonces, pues, al margen de que el servicio haya sido prestado en un Gobierno Regional o en uno Local, **en tanto ambas se encuentren adscritas al mismo régimen laboral privado**, lo real y cierto es que las tareas ejecutadas tienen una misma *connotación*: prevalencia de las labores físicas o manuales sobre las intelectuales o de razonamiento.

En nada varía este aserto la equivocada alegación de la demandada relativa a afirmar que dentro del Gobierno Regional de La Libertad no existen obreros, sino únicamente grupos ocupacionales de Auxiliares y Técnicos, sin reparar en que dentro de estas categorías, claramente, se pueden identificar funciones en las que la actividad manual o física tienen una marcada predominancia sobre las de carácter intelectual, siendo aquellas las más relevantes para ejecutar el servicio que ha sido contratado.

Remarcamos el término “*predominancia*” pues en la prestación de un servicio **siempre** habrán de confluír los dos componentes de la actividad humana: **el manual y el intelectual**, ya que todo ser humano, como ente *racional* que es, al realizar una tarea, por más básica y sencilla que esta sea, emplea un mínimo grado de intelecto o de discernimiento para organizar y coordinar su quehacer diario; sin embargo, su labor se limita, *mayoritariamente*, a un despliegue físico, el cual es vital para el cumplimiento de las funciones específicas de su cargo, por

ejemplo la de conducción de un vehículo, la de patrullaje o vigilancia, de la estibador, entre muchas otras.

Finalmente, si bien la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley número 27867, en su artículo 44, establece que todos los servidores (incluyendo a los obreros) se encuentran adscritos al régimen laboral público; sin embargo, a los *laborantes* que provenían de los proyectos que fueron asumidos por el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), según la Ley número 24246, les era aplicable el régimen laboral de la actividad privada, situación esta que se mantuvo con la transferencia del Proyecto Especial Chavimochic al Gobierno Regional de La Libertad tal como se desprende de lo previsto en el Decreto Supremo número 036-2003-PCM, del Decreto Supremo número 017-2003-VIVIENDA y de la Resolución Ejecutiva Regional número 1199-2004-GR-LL/PRE, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, modificado por la Resolución Ejecutiva Regional número 1293-2004-GR-LL/PRE y Resolución Ejecutiva Regional número 479-2005-GR-LL/PRE. Entonces, pues, al margen de que la *regla general* es que en los Gobiernos Regionales el régimen laboral sea público, incluso para los obreros; empero, en el caso concreto del proyecto emplazado, se han emitido normas *heterónomas* (incluyendo las expedidas del propio Gobierno Regional) dispuso que tanto sus obreros como sus empleados estén adscritos al régimen laboral privado; sin embargo, sea un régimen o en otro, al margen de la forma en la que los agrupe o los organice cada entidad empleadora, una de las notas características y diferenciadoras más comunes de los obreros, es la prevalencia de la actividad física sobre la intelectual; sin perjuicio de que hay casos en los que habrán de analizarse algunos otros aspectos para establecer si se estamos ante un obrero o ante un empleado.

- ii) Si bien el Tribunal Constitucional, luego de referirse a los “*regímenes*” que no se hallan adscritos a la *carrera administrativa*, alude a los obreros municipales; ello, como ya anotamos *supra*, obedece al hecho de que venía resolviendo un caso de este tipo de trabajadores (de gobiernos locales); por tanto, tratándose de una condición de una de las partes resulta natural que los haya mencionado, pero la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC tiene dos aspectos muy importantes: **i) señala que se trata de una enumeración no taxativa o meramente enunciativa**, vale decir, a modo de ejemplo; y, **ii) no descarta expresamente a otros obreros o, en general, a una categoría de trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, no sea aplicables la herramienta de la meritocracia a efectos de promover su ingreso a la carrera administrativa o línea de carrera.**
- iii) La condición de obrero, sea de un gobierno local o regional, es tan similar que, inclusive, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil, los agrupa como los únicos obreros excluidos de tal régimen. Y si bien este precepto fue declarado inconstitucional por el literal a) del resolutivo 1 del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional en los expedientes acumulados números 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC, 0017-2014-PI-TC, publicado del 04 Mayo de 2016; sin embargo, ello no quita que el legislador haya encontrado aspectos comunes en estos dos tipos de obreros a tal punto de que, por la naturaleza de sus funciones, como se infiere de la lectura integral de la citada norma, haya decidido su exclusión de este régimen de carrera.
- iv) Si bien las casaciones laborales números 8347-2014-Del Santa y 12475-2014-Moquegua no aludieron propiamente al obrero de gobierno regional, como si lo

hace con el obrero municipal, ello no sólo se debe a que lo hizo a través de la remisión a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley número 30057, sino –y sobre todo– porque, en la generalidad de los casos, los obreros de los Gobiernos Regionales están adscritos al régimen laboral público, ya sea dentro de la categoría de auxiliares o de técnicos; sin embargo, existen casos como el del Proyecto Especial Chavimochic que, desde su inicio, pasando por su incorporación al INADE y luego de su traspaso al Gobierno Regional de La Libertad, ha estado y/o ha mantenido a sus servidores bajo los alcances del régimen laboral privado, lo que, resulta ser una situación *sui generis* dentro de tales gobiernos.

- El razonamiento antes esbozado resulta similar al desplegado por Primera Sala Especializada Laboral, en la sentencia de vista recaída en el expediente número 00126-2014-0-1618-JM-LA-01 del 16 de Enero de 2018.

DÉCIMO.- Que, hasta acá ya se ha determinado que el demandante fue objeto de un despido incausado, que el precedente Huatuco se aplica, sin ningún atenuación, para los trabajadores empleados y que no aplica, por la naturaleza de la función, para los obreros de los Gobiernos Locales y Regional.

- Pues bien, a efectos de poder establecer si es posible dispensar tutela restitutoria a favor del demandante, frente al despido incausado del cual ha sido objeto, debemos de discernir si, en atención al cargo que desempeñó: *chofer*, y a las funciones que del mismo se derivan, aquél califica como obrero o, a caso, como un empleado.

- En este caso, una primera cuestión a considerar radica en que, en la sentencia recaída en el expediente número 00108-2014, la Primeras Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, estableció, con calidad de cosa juzgada, que el (también) demandante en esa causa judicial ostentó el cargo de *chofer*, tal y como se verifica del numeral 3.1. de la aludida sentencia de vista, en cuya parte in fine se señaló lo siguiente: “*durante la relación laboral solo se ha cambiado la forma de la contratación, pero que se ha mantenido las funciones del trabajador como CHOFER. Máxime si, la demandada no ha realizado despliegue probatorio alguno dirigido a acreditar que por el periodo anterior a marzo de 2006 el actor ha realizado labores distintas a las de un chofer, todo lo contrario, en la audiencia de juzgamiento, conforme se anotó precedentemente, la demandada solo corrobora lo alegado en la demanda, según el cual el actor habría desempeñado dicha labor desde noviembre de 2003.*”.

- A lo largo de los años han existido diversas normas que han buscado establecer una diferencia entre la categoría de “obreros” y de “empleado”. Pese a que con el tiempo dicha diferenciación ha perdido trascendencia⁹ sobre todo en los *predios* del régimen laboral privado; sin embargo, a partir de la conclusión a la que hemos arribado *supra* (aplicación del precedente vinculante Huatuco para los empleados e inaplicación para los obreros), queda claro que ha recobrado singular importancia.

- Ahora bien, existen diferentes criterios para identificar cuando estamos ante una actividad que califica como la de un obrero, pero existen todavía más criterios tendientes a establecer cuando estamos ante una actividad que califica como la de un empleado, como detallaremos seguidamente.

- El artículo 1 del Reglamento de la Ley número 4916, Resolución Suprema del 22 de Junio de 1928, fijó, de modo general, que son empleados los que prestan

⁹ Un ejemplo de ello lo encontramos en el Decreto Legislativo número 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el cual se sustituyó el término “empleado público” por el de “servidor público”; sin embargo, se mantiene la diferencia con el “obrero”; efectivamente, la Primera Disposición Complementaria, Transitorias y Final, precisa que “el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes”.

servicios en oficinas o escritorios de entidades dedicadas al comercio, la industria y la manufactura.

• De otro lado, el artículo 2 del mismo reglamento, hizo una **enumeración** –sólo referencial– de los **trabajadores obreros**, señalando que: “No están comprendidos en la ley 4916 y sus *ampliatorias* (**vale decir que no se consideran empleados**) **los que prestan servicios de orden doméstico y obrero**, en cualquiera de las entidades enunciadas en el artículo 1 del Reglamento de la ley 4916: **a) Se reputan servicios domésticos los de:** cocineros, sirvientes, Mayordomos, mozos de hotel, lavaderos, criados, amos, portapliegos, mensajeros, guardianes, vigilantes, repartidores, encargados de la limpieza y aseo y los servidores análogos; **b) Se reputan obreros:** artesanos, maestros y operarios, a los: **chóferes**, cocheros y carreteros, panaderos, galleteros, fideleros, molineros, horneros y confiteros, carpinteros de obras, de fábrica y ebanistas, escultores, talladores, torneros, carroceros y tramoyistas de teatro, músicos, albañiles, estucadores, picapedreros, marmolistas, alfareros, horneros de ladrillos, mineros, barreteros, peones, caporales y Mayordomos de campo, sobrestantes, preparadores de caballos, jockeys, vareadores, cervecedores y soderos, encuadernadores, tipógrafos, linotipistas, cajistas y regentes, tejedores e hilanderos, cigarreros y empaquetadores, embaladores, fundidores y caldereros, maquinistas y fogoneros, mecánicos y herreros, operadores, electricistas, cerrajeros y armeros, plomeros, gasfiteros y hojalateros, operarios de fábrica de gas, **vigilantes**, tableristas, boleteros, ajustadores, contratadores, tomadores y selladores de medidores, guardahilos, guardacanales, tomeros, caseros, gariteros, engrasadores, fraguadores, soladores autógenos, capataces de cuadrilla, ajustadores de carros, botinadores de armaduras, apuntadores, cambiadores, lavadores, brequeros, motoristas, conductores e inspectores de trenes de carga, tranvía y ómnibus, niqueladores, doradores, plateadores, tintoreros y lavaderos, curtidores, talabarteros, sombrereros y prensadores, jardineros, floricultores, horticultores, lecheros, ordeñadores, arrieros y jornaleros en general, joyeros, plateros, relojeros, grabadores, herradores y veterinarios, jaboneros, veleros, cereros y operarios de fábricas de aceite y otras, pintores, empapeladores, decoradores, tapiceros, charoladotes, azogueros y vidrieros, sastres, cortadores, modistas y costureros, zapateros, cortadores y aparadores, ascensoristas, manicuristas y peluqueros”.

• Estas normas que datan de la segunda década del siglo pasado, actualmente *abrogadas*, si bien fueron superadas, notoriamente, por el *vertiginoso* desarrollo tecnológico producido posteriormente a su dación; sin embargo, esas normas se erigen como las bases primigenias de los criterios para diferenciar entre obreros y empleados, valiéndose de aspectos *objetivos* como, por ejemplo, **el lugar donde desempeñaban su labor en el caso de los empleados**; mientras que, **en el caso de los obreros**, se optó por una larga lista de actividades en la que, *mutatis mutandi*, el común denominador era: **el predominio de la actividad manual sobre la intelectual**, aunque con un carácter *altamente* relativo, si se tiene en cuenta que, en la enumeración antes descrita, las distintas actividades incluidas implican diferentes grados de incidencia entre “lo manual” y “lo intelectual”, pero, al fin y al cabo, con mayor prevalencia de lo primero sobre lo segundo. Ello fue recogido también en el inciso d) del artículo 6 del Decreto Ley número 11377, al hacer una descripción de los obreros (del servicio interno), en base al criterio de la *preeminencia* del esfuerzo físico sobre el intelectual, haciendo –dicho artículo– alusión a los *servidores manuales*.

• Por su parte, la jurisprudencia laboral ha tratado de suplir estas carencias e imprecisiones de la legislación, mediante un desarrollo casuístico, a tono con los constantes cambios sociales y tecnológicos. Para ello ha recurrido a la doctrina y legislación comparadas.

• En el Derecho Italiano de la primera mitad del siglo XX Ludovico Barassi sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados.

- La primera teoría se funda en el predominio del carácter intelectual o manual de la actividad del empleado y obrero, respectivamente.

- La segunda teoría se funda en el criterio de la periodicidad de la retribución, mensual para el empleado y semanal o quincenal para el obrero.

- La tercera teoría se funda en el criterio de la “discriminación según la profesión”, que puede resumirse en una “cierta iniciativa de orden administrativo o disciplinario otorgada al empleado más no al obrero”.

- La cuarta teoría se funda en el “criterio de la colaboración” que caracteriza al empleado, pero entendiendo el término colaboración, en conjunto con la conexidad existente entre empresario y organización, en el sentido que la colaboración está dirigida a cumplir las finalidades de la organización, “tomando en cuenta que el empresario administra la organización que dirige y que, potencialmente, se puede dar la figura de la sustitución por parte de los empleados”¹⁰.

• Las teorías antes citadas han influido en nuestra jurisprudencia del siglo XX, la misma que, casuísticamente, ha establecido diversos criterios de los cuales, por su adaptabilidad a nuestro tiempo, destacamos los siguientes:

a) **“La calidad del servicio prestado determina la condición de empleado”;**

b) “La labor de la taquillera y receptores de boletos de cinema es por su naturaleza, de empleado y no de obrera”;

c) “El técnico de máquinas que tenga bajo sus órdenes y dirección a los obreros encargados de las reparaciones de las máquinas finas, tiene calidad de empleado por requerir dicho trabajo preparación especial y técnica de la materia”;

d) “El servidor que lleva el movimiento de salidas de los materiales del almacén con especificación de sus cantidades y valor, es empleado y no obrero, aunque el pago de su remuneración se haya semanalmente”;

e) “Quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación de su principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente la calidad de empleado”;

f) **“No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales”;**

g) “Los vigilantes que no sólo tienen una labor de índole policial, sino que ejercen verdadera función de supervigilancia y control con **numeroso personal a sus órdenes**, tienen la calidad de empleados y no de obreros;

h) “La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina su condición, sino la naturaleza de sus servicios”;

i) **“Lo que define la naturaleza de las labores desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material o meramente mecánica”¹¹;**

• Que, como se aprecia de las sumillas anteriores, la jurisprudencia ha construido criterios casuísticos, mezclando los distintos enfoques diferenciadores de las teorías

¹⁰ BARASSI, Ludovico. “TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO”. Tomo I. Traducido por Miguel Sussini (h); Editorial ALFA. Buenos Aires - Argentina, 1953; páginas 522-527.

¹¹ Los numerales de la a) a la ll) pertenecen a ANGULO ARGOMEDO, Jorge. “LA JURISPRUDENCIA DEL DERECHO LABORAL EN EL PERÚ. REPERTORIO SISTEMATIZADO - COMENTARIOS Y CONCORDANCIAS”. Ediciones Librería Studium. Trujillo-Perú, 1984; páginas 144-160.

doctrinarias ya enunciadas, y en el marco de la normativa legal, de todo lo cual es posible colegir que:

- Aun cuando se cuestiona la *idoneidad* del criterio diferenciador entre obrero y empleado sobre la base de la *simple distinción* entre el *predominio* de labor manual e intelectual o viceversa; ello debido a que el *desarrollo tecnológico* hace necesario que en muchas labores –*tradicionalmente*– denominadas “*manuales*” requieren de considerables niveles de información y conocimiento que otras catalogadas como labores “*intelectuales*”¹²; sin embargo, existen supuestos en los que este criterio, claramente, permite ubicar a un trabajador dentro de una determinada categoría.
- Y es que el criterio del *predominio* físico sobre el intelectual o viceversa, se debe de complementar con lo que se espera del trabajo contratado y, a partir de ello, la importancia de la actividad para alcanzar el objetivo propio del cargo. Así, por ejemplo, si bien un efecto de la modernidad y la tecnología, es su empleo en la elaboración de diferentes maquinarias, entre ellos los vehículos: automóviles, camiones, ómnibus, entre otros, lo que implica que la labor del chofer de tales equipos no se limite a girar el timón de un lado hacia el otro, sino que ahora ha de contar con cierto conocimiento de la función de cada instrumento del tablero de navegación, sea para su lectura con miras a conservar la operatividad del vehículo o para una mejor conducción del mismo. Sin embargo, lo que espera el empleador del chofer o conductor, esencialmente, es que desplace el vehículo de una dirección a otra, sin mayores inconvenientes y en el tiempo acordado, para lo cual la función *motriz* juega un papel más relevante, pues si bien interviene el intelecto, la conducción del vehículo reclama en mayor medida de movimientos físicos que articulan sentidos de vista y tacto. Es justamente por esta situación que este Juzgador estima que, pese a lo *añejo* de este criterio diferenciador, una vez actualizado, según el enfoque que acabamos de describir.
- La importancia de *revalorizar* el criterio diferenciador antes abordado viene dada – sobre todo– porque los otros aspectos desarrollados por la doctrina o no permiten identificar cuando estamos ante un obrero o ante un empleado, tal es el caso del *criterio de periodicidad en el pago*, dado que esta forma de abono se utiliza de manera indistinta para empleados y obreros; ello revela que, finalmente, la forma de pago de la remuneración no pasa de ser un dato formal sin mayor relevancia para el propósito que buscamos.
- De otro lado, los demás criterios desarrollados por la jurisprudencia laboral, nos son útiles más para establecer cuando estamos ante un empleado y, en todo caso, contrario sensu, cuando estamos ante un obrero; así las cosas, tenemos que “**la naturaleza de los servicios**” está vinculado a “**la calidad del servicio prestado**” que es una tendencia mayoritaria que, evidentemente, se funda en las teorías que otorgan al empleado “cierta iniciativa de orden administrativo” y “colaboración” dirigida a cumplir las finalidades de la organización que, a la postre, lo podría colocar en posición de sustituir o representar al propio empleador, luego de una carrera de ascenso corporativo. Y es que es lógico entender que un empleado tenga una línea de ascenso dentro de la línea de carrera, con lo que, eventualmente, podría alcanzar un peldaño tal que le permita representar a su corporación¹³; mientras que el obrero, por las funciones que realiza, está más

¹² Por ejemplo, la gestión documentaria en una oficina, en la que la exigencia intelectual es baja, pero, clásicamente, se define a este tipo de trabajadores como empleados.

¹³ En esa línea se ubican los criterios jurisprudenciales que atribuyen la condición de empleado a quien ejecuta contratos de compraventa “en representación del principal” o a quien tiene bajo sus órdenes y dirección a los obreros maquinistas, aunque él mismo tenga la calidad de técnico de máquinas; sería empleado también el “capitán de minas” y “quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación de su principal”, entre otros.

limitado al cumplimiento diario de sus actividades, las que, generalmente, no tienen una línea de ascenso y que, en ningún caso, salvo el cambio de categoría, lo podrían llevar a poder representar a la corporación.

- En tal sentido, que claro que existen casos en los que el *predominio* o *prevalencia* de la actividad física o manual sobre la intelectual o de *discernimiento*, no siempre será *suficiente y adecuada* para definir cuando estamos ante un trabajador obrero o ante uno empleado. En dichos casos, que denominaremos *complejos*, se deberá de evaluar el grado de “*iniciativa de orden administrativo o disciplinario*” propia del empleado y no del obrero, cualidad identificable en quien ejerce algún nivel de mando dentro de la organización o en quien sin tener tal poder, articula su trabajo colaborando en la gestión administrativa de la corporación empresarial. También se deberá de utilizar el “*criterio de colaboración*” con el logro de los propósitos de la organización, lo que implica la posibilidad de hacer “carrera”, ascendiendo a los diferentes niveles *organizacionales* y con una proyección para poder desempeñar, *virtualmente*, las más altas responsabilidades.

UNDÉCIMO.- Que, de lo antes expuesto queda claro que, las funciones de chofer o conductor se encuadran dentro de las de un obrero dado que existe *predominio* de la actividad física sobre la intelectual, porque para ejecutar la labor contratada es más relevante el aspecto manual más que el *intelecto* (sin excluirlo totalmente), porque lo que espera (principalmente) el empleador de este tipo de trabajadores no es un producto que se derive de su inteligencia o de su proceso de discernimiento, sino un desplazamiento de personas o cosas de un lugar a otro, en las condiciones de tiempo y espacio respectivas. Finalmente, la entidad emplazada no ha aportado ningún elemento de juicio o de prueba que permita identificar alguna de las notas características de un empleado, descritas *supra*.

DUODÉCIMO.- Que, así entonces, habiéndose definido que sí corresponde tutela restitutoria a los obreros y tratándose el demandante de un trabajador que tiene tal condición (obrero) corresponde, pues, declarar fundada la pretensión de reposición en el mismo puesto u en otro de similar nivel y categoría, respetando, cuando menos, la remuneración básica que venía percibiendo a la fecha de su despido.

DÉCIMO TERCERO.- Que, en cuanto a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, cabe indicar que:

- Si bien en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 27 y 28 de Junio de 2008, en su segundo ítem concluyó que: “*Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes*”, en virtud a lo cual el trabajador repuesto por haber sido objeto de un *despido inconstitucional*, tendría *habilitada* dos vías para poder reclamar las consecuencias económicas de dicho acto extintivo: **1)** una demanda de pago de remuneraciones devengadas; o, **2)** una demanda de daños y perjuicios; ambos ante la vía ordinaria laboral.

- Sin embargo, la moderna tendencia de la jurisprudencia casatoria, traducida, entre otras, en las casaciones laborales números 2712-2009 Lima, 2268-2010 Lima, 2504-2010 Lima, 3935-2011 Piura, 1333-2012 Junín y 9017-2013 Lima, nos indican que las “*remuneraciones dejadas de percibir*” derivadas de un despido *incausado* o de un *fraudulento*, procesalmente, sólo debe encaminarse vía una demanda de *indemnización por daños y perjuicios*, rechazando de manera categórica la *aplicación analógica* del artículo 40 de la LPCL, sustentando su razonamiento en el *principio de legalidad*, vale

decir que como el despido incausado y el fraudulento no se hallan recogidos en una norma legal (por tanto no posee un supuesto o hipótesis de hecho) no sería posible aplicar la consecuencia normativa prevista en la norma antes citada.

- Justamente, esa tendencia jurisprudencial de la corte casatoria ha sido respaldada en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, del 19 de Octubre de 2016, en cuyo acápite número 3, se acordó: **“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.”**

- En ese sentido, al margen de si un Juez comparte o no el criterio instaurado por la Corte Suprema en torno a este punto, **somos de la idea de no exponer** –por un *prurito* intelectual y técnico, válido por cierto– **a la parte demandante a una eventual decisión nulificante que podría producirse** en caso de *reconducir* la pretensión como una de pago de *remuneraciones dejadas de percibir*. Esta saludable preocupación por la *sanidad* del proceso, se asienta en diferentes decisiones *nulificantes* emitidas por la Suprema Corte, entre otras, en la Casación Laboral 8823-2014 La Libertad del 26 de Abril de 2016, en la que, luego de casi tres años de trámite, se anuló la sentencia de mérito y se remitió la causa a primera instancia, por haberse dispuesto el pago de remuneraciones dejadas de percibir.

- Es decir que, el trabajador *repuesto*, mediante un proceso ordinario laboral, de conformidad con la *doctrina jurisprudencial* de la Corte Suprema, **debe** reclamar las secuelas derivadas del despido del cual fue objeto a través de una demanda de pago de indemnización por daños y perjuicios.

- De lo anteriormente indicado, se colige que **el trabajador**, al haber optado por la *restitución* a su puesto de trabajo, **durante el período que no laboró debido a un acto unilateral de su empleador**, padeció un perjuicio que, injustificadamente, la privó de la percepción de su remuneraciones y de otros beneficios que, usualmente, hubieran ingresado a su patrimonio de derechos, **en caso de no haber sido despedido**; sin perjuicio de otras afectaciones que serán analizadas más adelante.

DÉCIMO CUARTO.- Que, ahora debe determinarse si en el presente caso concurren los elementos de la responsabilidad civil¹⁴:

- **LA ANTIJURICIDAD**: Entendida como la conducta que contraviene una *norma prohibitiva* específica o todo el sistema jurídico (**deber genérico de no dañar**); en el presente caso, como ya se señaló *supra*, se ha determinado que la extinción del contrato de trabajo del accionante califica como un **despido incausado**, que es una

¹⁴La demanda de pago de una indemnización como consecuencia de la labor prestada a la demandada, debe ubicarse dentro del ámbito de la *responsabilidad contractual*, por cuanto deriva de la relación contractual laboral que ha existido entre las partes, encontrándose ésta institución establecida en los artículos 1321° a 1332° del Código Civil, como quiera que en el Derecho del Trabajo no se cuenta con regulación específica sobre Responsabilidad Civil derivada de la inexecución de las obligaciones, existiendo sólo referencias a algunas materias propias del desarrollo o extinción de la relación laboral, es necesario recurrir a tales normas contenidas en el Código Civil en la medida que no sean incompatibles con los principios del Derecho del Trabajo, situación prevista por el artículo IX del Título Preliminar del propio Código Civil que establece que las disposiciones del indicado instrumento normativo se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza, por lo que en principio habría que recurrir al Título IX de la Sección Segunda del Libro VI del Código Civil en el que se regula la inexecución de las obligaciones.- si bien el Código Civil es una norma que regula aquellas relaciones jurídicas no contempladas en normas especiales; el derecho de trabajo es una disciplina, nacida en el ámbito del Derecho Civil, y desvinculada de la misma sólo parcialmente, pues siendo el Código Civil madre de todas las disciplinas en general, se acude a ella, cuando existen vacíos legales o no tipificados en una norma especial; que en ese sentido la especialidad laboral en materia de *inexecución de obligaciones* acude a la misma, como lo hemos precisado en el considerando anterior, pero por cuestiones sustantivas, más **no así procesales**, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil, sólo en casos que la ley adjetiva laboral no la contemple, pero la NLPT, no deja vacío, pues expresamente señala como se debe distribuir la carga de la prueba, en su artículo 23.3.c, 23.4.a, 23.4.b y 23.5 de la NLPT.

especie del género denominado *despido lesivo de derechos fundamentales*, dicho acto se produjo el **31 de Diciembre de 2015** y constituye manifiesta una infracción a las normas socio-laborales (artículos 22 a 25 y 31 a 32 de la LPCL), al derecho al trabajo (artículo 22 de la Carta Magna) y al principio de continuidad laboral, en su versión de estabilidad de salida, contenido, implícitamente, en el artículo 27 de la Constitución del Estado.

• **EL DAÑO**: Entendido como el *detrimiento* o *menoscabo* a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento legal:

✓ **EL LUCRO CESANTE**, concebido como el **no incremento del patrimonio** de la parte demandante, esto es, lo que dejó de percibir por efecto de la conducta antijurídica desplegada por su empresa empleadora; en este caso se trata de las remuneraciones ordinarias mensuales y los derechos laborales de fuente legal.

- El lucro cesante busca la reparación integral del perjuicio causado (omisión en la percepción de los ingresos habituales), a través del reconocimiento de una suma de dinero *referencial* que si bien, en ocasiones, puede coincidir exactamente con lo dejado de percibir por la parte afectada; sin embargo, no necesariamente será así en todos los casos debido a que, atendiendo a algunas situaciones particulares del supuesto analizado, la indemnización deberá ser fijada por el Juez de manera *prudencial*. Ello es totalmente posible si tenemos en cuenta que, en rigor, no se trata del *cobro de remuneraciones dejadas de percibir*, sino de una indemnización dineraria que la represente. Justamente para tal propósito el Juez podrá recurrir al artículo 1332 del Código Civil¹⁵;

- En efecto, **lo que se restituye**, en el presente proceso, **no son los derechos o beneficios sociales de naturaleza laboral, sino las ganancias que la afectada dejó de percibir como consecuencia de un despido ilícito**, pero desde una perspectiva netamente civil, dada la naturaleza de la pretensión indemnizatoria, tal es así que no estarán afectos a los descuentos pensionarios que corren a cargo del trabajador y que son aplicables a todos los conceptos remunerativos y unos beneficios sociales como las gratificaciones.

- Si bien se alude directamente a las remuneraciones y a los beneficios sociales, como las gratificaciones legales y la compensación por tiempo de servicios, ello no significa, como se itera, que se estén restituyendo como tales, sino que sólo se emplean como **parámetro para cuantificar, con mayor objetividad, las ganancias que la víctima dejó de percibir con motivo del daño producido (el despido)**.

- Así las cosas, la utilización de la remuneración y los beneficios sociales que dejó de percibir la parte trabajadora durante el lapso que duró el despido, **como referencia objetiva** para determinar la indemnización por lucro cesante, resulta correcta si tenemos en cuenta que ha sido tal hecho dañoso (despido) la causa que provocó dicha **pérdida injustificada de ingresos económicos**, a los que tenía derecho el accionante en función a la vigencia de su contrato de trabajo.

- El fundamento para emplear las remuneraciones y los beneficios sociales¹⁶ (gratificaciones legales¹⁷ y compensación por tiempo de servicios¹⁸) como *punto de*

¹⁵ Este artículo señala: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”.

¹⁶ Dentro de éstos no se incluyen a las vacaciones, puesto que, según lo previsto, expresamente, en el artículo 54 del Decreto Supremo número 001-96-TR: “El período dejado de laborar por el trabajador (...) será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, (...), excepto para el récord vacacional”. Entonces, pues, siguiendo la lógica, **no la aplicación analógica**, sino de tomar como punto o parámetro de comparación los derechos que le corresponderían a un trabajador en una situación similar (despedido), vemos que dentro de las *remuneraciones caídas* no se les reconoce el derecho vacacional, **por expresa proscripción legal**; por lo tanto, bajo el mismo razonamiento tampoco debe ser tomado como referencia para determinar el lucro cesante.

¹⁷ Reguladas por la Ley número 27735 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 005-2002-TR.

¹⁸ Regulada por el Decreto Legislativo número 650, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó vía el Decreto Supremo número 001-97-TR.

referencia para determinar el lucro cesante lo encontramos en los artículos 24 y 26.2 de la Carta Magna que le garantiza a todo trabajador el derecho a **percibir** una remuneración justa, equitativa y suficiente así como el **disfrute** de sus derechos irrenunciables; ello implica que, debido a los efectos de un despido lesivo de derechos fundamentales, ya sea en la *especie* de incausado, fraudulento o un lesivo propiamente dicho, en todos ellos el trabajador *indebidamente* apartado de su fuente de trabajo tendrá derecho a que se le reconozca lo que dejó de ganar que, en la mayoría de los casos, se identifica, por lo menos, cuantitativamente, con las mencionadas categorías del derecho del trabajo. No siendo razonable que se le reconociera un importe totalmente desatendido de tal parámetro objetivo.

- Pues bien, merced a lo expuesto *supra* y en atención a lo expresamente pedido por la parte demandante, en el presente caso, el lucro cesante se cuantificará teniendo como *parámetro objetivo* únicamente a la **remuneración ordinaria mensual vigente a la fecha del cese: S/2,328.30** (S/2,146.00 de básico + S/107.30 por quinquenio + asignación familiar), según se aprecia de los *hechos no necesitados de prueba*.

- Para la determinación respectiva del lucro cesante se habrán de descontar, por equidad y razonabilidad, los períodos de *inactividad* que no son imputables a los justiciables.

- Así las cosas, en este caso, judicialmente se ha determinado que **con motivo del proceder antijurídico de la entidad demandada: *despido incausado*** (literal c del artículo 23.3 de la NLPT), **se ha producido un hecho dañoso: *despojar o privar al trabajador de los ingresos que habría percibido en caso de haber continuado laborando en su puesto de trabajo*** (lucro cesante).

✓ **DAÑO MORAL**, al respecto, el daño extra patrimonial, es un daño que afecta intereses no valorables económicamente, que engloba –conforme a nuestra legislación civil en los artículos 1985, 1322 y 1984 del Código Civil: el ***daño moral y el daño a la persona***–

- Así para la doctrina el ***daño a la persona*** tiene dos categorías: i) El daño psicosomático: daño al soma o biológico y daño a la psique, con recíprocas repercusiones; y, ii) el daño a la libertad fenoménica o “proyecto de vida”.

- Remárguese que, éstas categorías comprenden todos los daños que se pueden causar al ser humano entendido como una “unidad psicosomática constituida y sustentada en la libertad”; y, si bien se señala que el daño moral, aparece como una categoría autónoma en el artículo 1985 del Código Civil, resulta que no es una categoría autónoma de daño a la persona como sí lo son el “daño psicosomático” y “daño al proyecto de vida”, pues, se afirma que el daño moral es solo un aspecto del daño psíquico en cuanto perturbación psicológica no patológica, dolor, sufrimiento, indignación, rabia, temor, entre otras manifestaciones emocionales; y que por tanto el daño moral forma parte del daño psicosomático y este a su vez forma parte del daño a la persona: “ (...) el mal llamado daño “moral” no es una instancia autónoma o diferente del “daño a la persona” sino que se trata de la lesión a uno de los aspectos psíquicos no patológicos de la misma, de carácter emocional. De ahí que, a la altura de nuestro tiempo, carece de significado seguir refiriéndose obstinadamente a un supuesto daño “moral”. Lo que se daña son los principios morales de una persona. Este específico daño al bagaje moral causa, en la persona que lo sufre, perturbaciones psíquicas de distinta magnitud e intensidad, generalmente no patológicas. En síntesis, a propósito de un agravio a los principios morales lo que se daña, por las perturbaciones que origina, es la esfera psíquica del sujeto. De ahí que el mal llamado daño “moral” –que es exquisitamente jurídico– se

incorpora como un específico aspecto del más amplio espectro del genérico “daño a la persona” en la categoría del “daño psicosomático”, preponderantemente de carácter psíquico (...)”¹⁹.

- Tal clasificación y distinción ha sido considerada por la Corte Suprema de la República en la casación número 01529-2007-Lima del 26 de Julio del 2007 al señalar: “(...) En cuanto a la indemnización por daño (...) es menester traer a colación lo expresado por el jurista Carlos Fernández Sessarego (...) al indicar que el daño a la persona y el daño moral son expresiones que corresponden a un mismo concepto o cuando se le confunde con el daño al proyecto de vida; sosteniendo, dicho autor que, **el daño moral es uno de los múltiples daños psicosomáticos que pueden lesionar a la persona** por lo que se le debe considerar como un daño que afecta la esfera sentimental del sujeto, resultando así una modalidad síquica del genérico daño a la persona. En tanto que el daño al proyecto de vida, incide sobre la libertad del sujeto a realizarse según su propia libre decisión, siendo un daño radical, continuado, que acompaña al sujeto durante toda su vida en la medida que compromete, para siempre, su “manera de ser”. El llamado daño moral, no compromete la libertad del sujeto, pues, como se ha anotado es un daño psicosomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento, siendo un daño que no se proyecta al futuro, pues no está vigente durante la vida de la persona, tendiendo a disiparse, generalmente, con el transcurso del tiempo (...)”.
- Ahora bien, la categoría de daño moral presenta ciertos problemas: el referido a **la forma de acreditarlo o probarlo y el referido a la manera de cuantificarlo**, siendo ello así, en primer lugar, se debe anotar que, el daño moral es fijado **subjetivamente** por el Juez, conforme se desprende de la lectura del artículo 1332 del Código Civil; y, en segundo lugar, la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la casación laboral número 139-2014-La Libertad ha señalado que para el otorgamiento de una indemnización por daño moral, éste debe ser probado; así las cosas, *morigerando* ambas posiciones, este Juzgado arriba a la conclusión de que, en efecto, debe haber prueba para la indemnización reclamada, pero, también ésta puede ser **indiciaria**²⁰; en tal sentido, en el caso sub estudio, existentes suficientes elementos de juicio, tales como, la *ilegalidad* del despido, lo que, claramente, implica una afectación a su vida familiar y social al no poder contribuir en lo que le corresponde a la canasta familiar de su hogar, ni poder tener una fuente de ingresos que le permita solventar los gastos propios y básicos de toda persona. A ello debe aunarse la *aflicción* que le ocasiona, como es natural cuando una persona ya ha formado parte de la Población Económicamente Activa (PEA), verse temporalmente sin trabajo en circunstancias en que la condición de *laburante* o *desempleado* es valorada significativamente dentro de nuestra sociedad.
- Así las cosas, en el presente caso, se ha logrado demostrar la existencia de un daño moral ocasionado al prestador del servicio a raíz de la ocurrencia de un *despido* declarado judicialmente como *incausado*, el mismo que, de **modo prudente y razonable**, se cuantifica en una suma ascendente a **S/2,000.00 soles**.

• **LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD**: Conceptualizada como la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima; sobre este aspecto en particular, debemos señalar que concurre plenamente en el caso sub examen, porque ha quedado acreditada que **la conducta antijurídica de la**

¹⁹ SESSAREGO, Carlos Fernández. DESLINDE CONCEPTUAL ENTRE “DAÑO A LA PERSONA”, “DAÑO AL PROYECTO DE VIDA” Y “DAÑO MORAL”. En: http://dike.pucp.edu.pe/bibliotecadeautor_carlos_fernandez_cesareo/articulos/ba_fa_6.PDF. El artículo ha sido publicado en la revista "Foro Jurídico", Año 1, N° 2, editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, julio de 2003.

²⁰ Cabanellas define esta prueba como "la resultante de indicios, conjeturas, señales o presunciones más o menos vehementes y decisivas, aceptadas por el juez como conclusión de orden lógico y por derivación o concatenación de los hechos". Esta prueba se denomina también, según este autor, "de indicios, conjetural, circunstancial e indirecta...". Nuestro Código Procesal Civil en su artículo 276 define los indicios como "El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia". Y el artículo 277 se refiere a la presunción –la relación entre indicios y presunciones la estudiaremos a continuación– como que “Es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al Juez a la certeza del hecho investigado”.

parte demandada: *despido inconstitucional* de la parte trabajadora, ha sido la que, directamente, le produjo el **daño invocado:** *lucro cesante*, al imposibilitarlo de percibir los ingresos que le genera la *ocupación* de su *f fuente de trabajo*.

• **EL FACTOR DE ATRIBUCIÓN:** Sobre este aserto, debemos señalar que la valoración de los hechos permite determinar la **presencia de dolo**, definido como *la voluntad del sujeto de causar el daño*, por cuanto la parte demandada, no obstante tener pleno conocimiento del marco normativo laboral, principalmente, el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, ello merced a la *regla de profesionalidad*, sin mayor contemplación procedió a despedir a la parte demandante, mediante una abierta transgresión, en este caso, a sus *derechos fundamentales específicos* (derecho al trabajo y a la estabilidad de salida), según se determinó en la presente sentencia, que ordena como medida *reparativa* la reposición de la parte *laborante* en su puesto de trabajo.

DÉCIMO QUINTO.- Que, del análisis precedentemente esbozado, queda claro que, en este caso, **sí concurren los cuatro elementos de la responsabilidad civil y, consiguientemente, existe una obligación de resarcir el daño injustamente producido a la parte actora** (*lucro cesante*), vale decir, los derechos económicos dejados de percibir como consecuencia del despido, cuales son las **remuneraciones mensuales, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad y la compensación por tiempo de servicios**, precisándose, nuevamente, que éstos no se están restituyendo en el presente proceso, sino que, únicamente sirven como parámetro para cuantificar con mayor objetividad las ganancias que la víctima ha dejado de percibir con motivo del daño producido (el despido).

DÉCIMO SEXTO.- Que, cabe anotar, como ya se anotó *supra*, que por *equidad*, para el cálculo de la **indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de lucro cesante**, por el período que duró el despido, no se tendrán en cuenta los días de *inactividad procesal* no imputables a las partes (**Cuadro N° 01**), ello en virtud al artículo 1317 del Código Civil. Siendo esto así, el monto adeudado por concepto de **lucro cesante** (**Cuadro N° 02, 03 y 04**), desde el día siguiente a la fecha de la ocurrencia del despido, esto es, **01 de Enero de 2016 al 17 de Abril de 2016**, día anterior a la reposición provisional a la que el actor se encontró sujeto por efecto de la medida cautelar planteada en este mismo proceso judicial. El procedimiento liquidatorio es detallado en las siguientes líneas.

CUADRO N° 01: DÍAS DE INACTIVIDAD PROCESAL		
Año 2016		
Fecha	Motivo	N° de días
04/01/2016	Apertura año judicial	1
NÚMERO DE DÍAS DE INACTIVIDAD PROCESAL		01

• **REMUNERACIONES MENSUALES.**- Su cálculo se determinará en función a la última remuneración ordinaria mensual a la fecha del despido, esto es, **S/2,328.30**. Dicho importe se debe aplicar al período abracado entre **01 de Enero al 17 de Abril de 2016**, deduciendo los días de inactividad procesal señalados *supra*. Una vez realizado el procedimiento liquidatorio, se obtiene un adeudo ascendente a **S/8,226.66 soles**, según el siguiente detalle:

Cuadro N° 02: Lucro cesante = Remuneraciones dejadas de percibir			
Mes	Rem. al cese	Días de IP	Importe
Ene-16	2,328.30	1	2250.69
Feb-16	2,328.30		2328.30
Mar-16	2,328.30		2328.30

17/Abr.16	1,319.37	1319.37
TOTAL A PAGAR		S/8,226.66

• **GRATIFICACIONES**.- Debe remarcarse nuevamente que si bien se calculan las mismas de acuerdo a lo que la ley establece, es decir conforme lo previsto en los artículos 2, 3, 4 y 7 de la Ley número 27735, así como con los artículos 3 y 5 de su Reglamento el Decreto Supremo número 005-2002-TR; sin embargo tal proceder no significa que se esté reintegrando este derecho sino que objetivamente resulta ser un parámetro objetivo para fijar las mismas. Entonces, el cálculo por concepto de gratificaciones incluidas las gratificaciones truncas arroja un adeudo de **S/1,151.22 soles**, conforme al cuadro adjunto:

Cuadro N° 03: Lucro cesante = Gratificaciones	
Período	Importe Gratificación
FFPP 16	1,151.22
TOTAL A PAGAR	S/1,151.22

• **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**.- Se calcula de acuerdo a los parámetros legales sin que por ello se interprete que se está reintegrando este concepto sino que ello se realiza a efectos de tener una base objetiva para su cálculo, por lo que este beneficio se calcula conforme como lo prevé en los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 de la LCTS. Sobre este extremo precítese que, al promedio de remuneraciones por cada semestre, se debe de adicionar un 1/6 de la gratificación respectiva según el período a liquidar, lo que arroja la remuneración computable y sobre la base de ésta se efectúa el cálculo a razón de los meses y días que se han laborado en cada semestre liquidado. Entonces el adeudo total por este concepto asciende a **S/685.56 soles**, conforme al cuadro liquidatorio que seguidamente se adjunta:

Cuadro N° 04: Lucro cesante = Compensación por Tiempo de Servicios				
Semestre	Remuneración	1/6 Grat.	Rem. Comp.	Importe CTS
Ene.16-17/Abr.16	2,328.30	-	2,328.30	685.56
TOTAL A PAGAR				S/685.56

DECIMO SÉTIMO.- Que, en consecuencia, el monto total determinado a favor de la parte demandante en la presente sentencia asciende a **S/12,063.43 soles**²¹, disgregados del siguiente modo:

DERECHO RECONOCIDO	MONTO FIJADO
- Lucro cesante	S/10,063.43
- Daño moral	S/2,000.00
MONTO TOTAL ADEUDADO	S/12,063.43

• A las mentadas sumas se adicionarán los intereses legales que deberán liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto en el Decreto Ley número 25920.

DÉCIMO OCTAVO.- Que, en el presente caso, no se ha apreciado ninguna conducta que trasgreda las reglas de conducta de las Audiencias, ni un proceder negligente, temerario o de mala fe que ameriten una imposición de multa. De igual forma, dado que la demandada es una entidad estatal, **no corresponde la condena de costas** del proceso, en virtud a lo previsto en el artículo 413 del Código Procesal Civil.

• Y en relación a los **honorarios profesionales**, si bien el artículo 413 del Código Procesal Civil el Estado se encuentra *exonerado* del pago de costos del proceso; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la NLPT, claramente, señala

²¹ Nos referimos a esta cantidad en forma general (bruta); sin perjuicio de que, en ejecución de sentencia, pueda ser objeto de las afectaciones y/o retenciones por cargas sociales y/o tributarias a las que hubiera lugar.

que: “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.*”²². Nótese, pues, que **este precepto legal se erige como una norma específica y especial que debe aplicarse sobre la disposición general citada en primer término (413 del CPC); así las cosas, al verificarse la afectación al derecho al trabajo del actor, este Juzgador considera que, el Estado sí debe reconocer a la parte demandante los honorarios de su defensa cautiva, para lo cual deberá tener en cuenta: i) la complejidad del proceso (superior); ii) el número de pretensiones reclamadas (plurales); iii) la existencia de un constante asesoramiento jurídico durante las diferentes etapas del proceso incluyendo las audiencias (Conciliación y Juzgamiento); iv) la duración del trámite total del proceso (con una proyección mínima, en este caso, de más de tres años en sede de instancia, teniendo en cuenta su fecha de inicio, la de realización de la Audiencia de Juzgamiento, la nulidad de la sentencia de primer grado, la renovación de la Audiencia de Juzgamiento y la de una eventual nueva vista de la causa); v) las instancias que naturalmente transitan las causas seguidas contra la parte demandada (dos, en casi todos los casos); vi) el nivel de éxito obtenido (considerable, en atención al petitorio); vii) la formulación del escrito de demanda: claridad, orden, concisión, suficiencia argumental, planteamiento fáctico bien diferenciado del jurídico y estrategia probatoria; viii) la performance del abogado defensor de la parte accionante, quien, en este caso, ha demostrado un básico conocimiento de los hechos y el entorno jurídico que rodea la presente controversia; y, ix) el sólo regular manejo de las técnicas de litigación oral (orden, claridad, discurso dinámico, conocimiento de la teoría del caso, aportación de conclusiones en su alegato final, mínima recurrencia a la lectura de su postulatorio, elocuencia y fluidez en las alegaciones orales, participación trascendente en el debate probatorio, entre otros). Por todos estos aspectos, este Juzgador fija los honorarios profesionales en una suma ascendente a S/ 3,000.00 soles²³.**

DÉCIMO NOVENO.- Que, los argumentos precedentemente esbozados otorgan una respuesta jurisdiccional debida y suficiente a las alegaciones expresamente esbozadas por la parte demandante en sus escrito postulatorio, así como en el decurso de la Audiencia de Juzgamiento. De otro lado, dejamos expresa constancia que la presente sentencia se ha expedido en mérito de lo actuado y al Derecho, con plena observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo reglado en los artículos 31 y 47 de la NLPT. Asimismo, anótese que este Juzgador ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad del bagaje probatorio existente en autos, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de la alegaciones oralizadas por ambas partes durante el decurso de la Audiencia de Juzgamiento; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197 del CPC, en la sentencia, únicamente se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial. Y, finalmente, cabe mencionar que sólo son objeto de análisis y posterior valoración los medios de prueba que han sido admitidos formalmente al proceso, los cuales han sido puestos a conocimiento de las partes y sujetos a su debate, todo lo que ha ocurrido en la Audiencia de Juzgamiento, en la que se garantizó el principio de bilateralidad de la audiencia; ello descarta la eventual valoración de documentos que se pretendan insertar fuera del escenario procesal diseñado para tal finalidad.

²² Cabe recordar que según el artículo 411 del Código Procesal Civil, los costos están constituidos por el honorario profesional del abogado de la parte vencedora.

²³ Dicha suma cubre la totalidad del desarrollo del proceso, desde la interposición de la demanda hasta su ejecución total, quedando el abogado del trabajador demandante, a fin de cobrar la totalidad del monto fijado por honorarios profesionales, comprometido a mantenerse en la defensa de los intereses del demandante hasta la culminación de este proceso judicial. Asimismo, **para el pago de esta acreencia deberá de presentar el respectivo recibo por honorarios profesionales.**

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA la demanda incoada por don **VÍCTOR EDGARDO GUZMÁN SÁNCHEZ** contra el **PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC**; sobre **reposición por despido incausado y otros**; en consecuencia: **ORDENO** que la demandada **CUMPLA** con **reponer definitivamente** al trabajador accionante en su centro de labores, en el mismo cargo que ostentó a la data de su despido o, en su defecto, en otro de igual nivel y/o categoría, debiendo mantener, cuando menos, la misma estructura o composición remunerativa vigente al 31 de Diciembre de 2015; **DISPONE** que la parte demandada **PAGUE**, a favor de la parte demandante la suma de **S/12,063.43 (DOCE MIL SESENTA Y TRES SOLES CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS)**, por los conceptos detallados en el décimo séptimo considerando de la presente decisión judicial. Sin multa y sin costas, **fijando como honorarios profesionales a favor del letrado Hannover Olger Mercado Aguilar una suma ascendente a S/3,000.00 (TRES MIL SOLES)**. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley. Notifíquese por *estrado*.-