

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 31302-
2022-Huánuco**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Valeria Villar Ortecho

ASESOR:

Víctor Renato Sarzo Tamayo

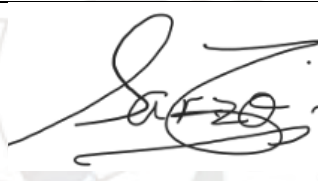
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 31302-2022-Huánuco", del autor(a) VILLAR ORTECHO, VALERIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 34%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO</u>	
<u>DNI: 42488342</u>	 Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5358-3703	

*A mis padres, por su amor,
apoyo y por estar siempre conmigo.*



RESUMEN

En el presente informe jurídico se tiene como finalidad analizar la Casación N° 31302-2022-Huánuco, la cual versa sobre el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), a un obrero municipal que fue contratado bajo las modalidades de locación de servicios y Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Se cuestiona si la decisión adoptada por la Corte Suprema, de no otorgar ningún tipo de tutela – restitutoria o resarcitoria –, vulnera el derecho al trabajo y a la tutela jurisdiccional efectiva.

De igual manera, se tiene en consideración que el demandante cumplió setenta (70) años de edad durante el proceso judicial, lo que imposibilitó la procedencia de su pretensión de reposición. Sin embargo, esto solo se produjo debido al plazo excesivo – de 2 años y 5 meses - en el que fue emitida la Sentencia de Primera Instancia, desde la interposición de la demanda.

Así las cosas, a partir del análisis normativo, jurisprudencial y doctrinario, tenemos que la Corte Suprema debió ordenar el pago de una indemnización, en tanto la imposibilidad de ejecución de la reposición obedeció a una causal sobreviniente originada por la vulneración del derecho al plazo razonable. Además, se advierte la existencia de un vacío normativo frente a este tipo de situaciones, por lo que, teniendo en cuenta los fines de la casación correspondía garantizar una protección efectiva frente a la vulneración de derechos fundamentales.

Palabras clave

Obreros municipales, regímenes laborales públicos, derecho al trabajo, despido sin causa justa, protección frente al despido arbitrario.

ABSTRACT

The purpose of this legal report is to analyze Cassation N° 31302-2022-Huánuco, which addresses the recognition of the existence of an open-ended employment relationship, under the scope of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728, the Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL), for a municipal worker who was hired under civil contracts and Administrative Service Contracting (CAS) modalities. The question is raised as to whether the Supreme Court's decision not to grant any type of protection —restorative or compensatory— violates the right to work and to effective judicial protection.

Likewise, it is taken into consideration that the plaintiff turned seventy (70) years of age during the judicial process, which precluded the admissibility of his reinstatement claim. However, this only occurred due to the excessive timeframe —2 years and 5 months— within which the First Instance Judgment was issued, from the filing of the claim.

Thus, based on the normative, jurisprudential, and doctrinal analysis, the Supreme Court should have ordered the payment of compensation, since the impossibility of executing the reinstatement was due to a supervening cause originating from the violation of the right to a speedy trial. Furthermore, there is a regulatory gap in this type of situation, and therefore, considering the purposes of cassation, it was necessary to guarantee effective protection against the violation of fundamental rights.

Keywords

Municipal workers, public labor regimes, right to work, dismissal without just cause, protection against arbitrary dismissal.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso	6
II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Hechos relevantes del caso	8
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	16
3.1 Problema principal	16
3.2 Problemas secundarios	16
IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA	17
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	17
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	21
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	22
VI. CONCLUSIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	46

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Casación Laboral N° 31302-2022 Huánuco Exp. N° 00005-2019-0-1202-JM-LA-01
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral: reconocimiento de vínculo laboral, tutela resarcitoria, tutela restitutoria, jubilación
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Resolución N° 16 del 20.08.2021 Resolución N° 24 del 27.04.2022 Casación Laboral N° 31302-2022- HUÁNUCO
Demandante / Denunciante	Alejandro Onsihuay Yauri
Demandado / Denunciado	Municipalidad Distrital de San Rafael
Instancia administrativa o jurisdiccional	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República
Terceros	-
Otros	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

El presente Informe Jurídico tiene como objeto el análisis de la Casación Laboral N° 31302-2022 Huánuco, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Dicha casación se emitió en el marco de un proceso de reconocimiento de vínculo laboral, iniciado por Alejandro Onsihuay Yauri (en adelante, “el demandante”) contra la Municipalidad Distrital de San Rafael (en adelante, “la demandada”).

Es relevante señalar que la mencionada Casación resolvió no casar la Sentencia de Segunda Instancia (Resolución N° 24) emitida el 27 de abril del 2022, confirmando en todos sus extremos lo dispuesto en dicha resolución. En ella, se declaró fundada la demanda sobre el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, ordenándose el pago de S/ 60,602.25 por concepto de beneficios sociales. No obstante, se declaró improcedente la pretensión accesoria de reposición, es decir, no se otorgó tutela alguna al trabajador –ya sea de carácter resarcitorio o restitutorio–, debido a que este cumplió setenta (70) años durante el proceso judicial.

Es así que, la Casación elegida pone fin a un proceso en el que se debatió la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, así como otras pretensiones formuladas por el demandante, entre ellas, su reposición en el puesto de trabajo. El demandante había laborado como obrero municipal en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga), inicialmente bajo contratos de locación de servicios y posteriormente bajo el régimen del CAS. Asimismo, alegó que le correspondía haber sido contratado bajo el régimen laboral de la LPCL y que fue despedido sin causa justa.

Me interesa trabajar esta Casación porque considero que los obreros municipales deben ser contratados conforme al régimen laboral de la actividad privada, tal como lo establece la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (LOM). No obstante, el Tribunal Constitucional (TC) ha asumido criterios que han permitido la posibilidad de que estos trabajadores sean contratados bajo el régimen laboral CAS, lo cual, considero contradice ciertos estándares internacionales de protección laboral. Esta práctica implica una precarización de los derechos de los trabajadores municipales, al negarles beneficios propios de un vínculo laboral estable.

Además, resulta especialmente preocupante que en el caso analizado no se haya otorgado ningún tipo de tutela prevista en la LPCL al demandante —ni restitutoria ni resarcitoria— pese a haberse reconocido la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. Esta situación se agrava al considerar que la negativa se basó en el hecho de que el trabajador cumplió setenta (70) años durante el proceso, lo que revela una omisión en garantizar una protección efectiva frente a la vulneración de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo.

1.2 Presentación del caso

La resolución materia del presente Informe Jurídico aborda el caso del señor Alejandro Onsihuay Yauri, quien se desempeñó como obrero municipal en la Municipalidad Distrital de San Rafael desde el año 2009 hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en la que la entidad demandada dio por concluida la relación laboral entre las partes, alegando el vencimiento del plazo de su contrato CAS.

En febrero de 2019, el demandante, entonces de 68 años, interpuso demanda solicitando el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado, conforme a la LOM, junto con otras pretensiones accesorias. En agosto de 2021, el Juzgado de Primera Instancia declaró improcedente la demanda, decisión que fue apelada por el demandante. En Segunda Instancia, se

declaró fundada la demanda, pero improcedente la reposición porque el demandante cumplió 70 años durante el proceso. Finalmente, la Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 31302-2022-Huánuco, confirmó la sentencia de Segunda Instancia.

Al respecto, la Casación evidencia diversos aspectos problemáticos que serán objeto de análisis en el presente informe jurídico. Estos problemas permiten profundizar en la búsqueda de una solución más adecuada al caso concreto; asimismo, ponen de manifiesto la existencia de un vacío normativo respecto a cómo debe resolverse la situación de los trabajadores que, durante el proceso judicial, cumplen 70 años de edad y, por ello, se ven imposibilitados de ser restituidos en sus puestos de trabajo.

El problema principal radica en determinar si la negativa absoluta de otorgar algún tipo de tutela prevista – sea restitutoria o resarcitoria – se encuentra justificada en el presente caso. Para responder a esta cuestión, se identifican como problemas secundarios los siguientes: (i) determinar a que régimen laboral pertenecen los obreros municipales; (ii) establecer de que manera en el presente caso se ha vulnerado el derecho al trabajo, (iii) si la jubilación obligatoria y automática constituye una causal válida para negar la reposición al demandante; y (iv) si es posible conceder una indemnización al demandante, aún cuando esta no haya sido solicitada en su petitorio.

En ese sentido, corresponderá efectuar un análisis, amparándonos en normativa nacional e internacional, en particular, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (LOM), la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, en cuanto a la jurisprudencia, se tomarán en cuenta diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema de la República como la Casación Laboral N° 32846-2022 Huánuco, la Casación Laboral N° 2704-2015 Áncash, entre otras.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

Alejandro Onsihuay Yauri se desempeñó como obrero municipal en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga) en la Municipalidad Distrital de San Rafael, desde el 26 de noviembre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2018, mediante la suscripción alternada de contratos de locación de servicios civiles y contratos CAS. Durante este periodo, se produjo una interrupción en la prestación de servicios de aproximadamente trece meses, entre diciembre de 2009 y febrero de 2011.

Con fecha 31 de diciembre de 2018, la Municipalidad decidió no renovar su contrato CAS, lo que dio lugar a la terminación de la relación laboral con el señor Alejandro Onsihuay Yauri, siendo que, al momento de la extinción de la relación laboral, él contaba con 68 años y 4 meses de edad. Al considerar que fue despedido sin causa justa, el señor Onsihuay interpuso una demanda solicitando el reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la LPCL. Asimismo, solicitó su reposición en el puesto de trabajo, el pago de los beneficios sociales correspondientes y otros conceptos.

2.2. Hechos relevantes del caso

a. Hechos reales del caso

- Con fecha 26 de noviembre de 2009, el demandante inicia labores en la Municipalidad Distrital de San Rafael desempeñando el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga), mediante la suscripción de un contrato por locación de servicios. Sus labores se extienden hasta diciembre de 2009.
- Desde diciembre de 2009 al 01 de febrero de 2011, se dio una interrupción de trece meses en la prestación de servicios por parte del demandante.

- Siendo que, con fecha 01 de febrero de 2011, el demandante reanudó labores en el mismo puesto de trabajo dentro de la referida entidad, mediante la suscripción de un contrato de locación de servicios. A partir de esta fecha, el demandante suscribe de manera alternada contratos de locación de servicios y contratos bajo la modalidad CAS hasta el 31 de diciembre de 2018.
- Con fecha 31 de diciembre de 2018, el demandante dejó de prestar servicios en la entidad demandada, la cual señaló como causa de la extinción de la relación laboral el vencimiento del plazo establecido en su contrato CAS. Cabe mencionar que, a este momento, el demandante contaba con 68 años y 4 meses de edad.

Para facilitar la comprensión, se ha elaborado la siguiente línea cronológica:



Línea del tiempo de elaboración propia

b. Hechos procesales:

Demanda

- Con fecha 11 de febrero del 2019, mediante escrito, el cual fue subsanado con fecha 21 de marzo del 2019, Alejandro Onsihuay Yauri interpuso una demanda contra la Municipalidad, ante la Corte Superior de Justicia de Huánuco.
- El demandante formuló como pretensión principal el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, en calidad de obrero municipal en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga), bajo el régimen laboral de la LPCL, alegando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y CAS suscritos durante su vínculo con la Municipalidad.
- Adicionalmente, el demandante planteó como pretensiones accesorias su reposición en el centro de trabajo, la emisión de un contrato de trabajo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, el pago de beneficios sociales por un monto ascendente a S/ 241,333.33, y el pago de intereses legales.
- Entre los argumentos expuestos por el demandante, se sostiene que las modalidades de contratación utilizadas por la entidad demandada habrían sido desnaturalizadas o carecerían de validez, ya que, en su condición de obrero municipal, conforme a lo establecido en el artículo 37º de la LOM, debió ser contratado bajo el régimen de la LPCL, bajo todos los beneficios que dicho régimen contempla. Asimismo, señala que su despido se produjo sin expresión de causa justa, por lo que considera que corresponde su reposición.

Contestación de la demanda

- La Municipalidad fue declarada con la condición de rebelde al no haber contestado la demandada en su debida oportunidad procesal.

Audiencias de Conciliación y de Juzgamiento

- Con fecha 27 de enero del 2020, fue realizada la Audiencia de Conciliación en la Sala de Audiencia de la Judicatura, donde solo asistió la parte accionante, por lo que el Juez dejó constancia de la imposibilidad de conciliar y se declaró la rebeldía automática de la entidad demandada.
- Con fecha 02 de febrero del 2021, fue realizada la Audiencia de Juzgamiento, donde nuevamente solo asistió la parte accionante, a quien se le permitió sustentar sus argumentos de defensa.

Sentencia de Primera Instancia

- Con fecha 20 de agosto de 2021, se emite la Resolución N° 16, mediante la cual el Juzgado Civil de Ambo señala que el demandante prestó servicios en cuatro periodos contractuales diferenciados e independientes, cuya naturaleza y validez debían ser objeto de verificación.
- Respecto al primer período, desde el 26 de noviembre de 2009 al 31 de diciembre de 2012, el Juzgado señala que el demandante prestó servicios bajo contratos de locación de servicios, siendo operador de maquinaria pesada (tractor oruga).
- Cabe mencionar que, este Juzgado a diferencia de la Sala Laboral de Segunda Instancia, no toma en cuenta la interrupción de once (11) meses que tuvo el demandante, y señala que, de haberse producido una desnaturalización de dichos contratos, el reclamo debió haberse interpuesto en su debida oportunidad legal.
- Respecto al segundo período, desde el 02 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014, el demandante fue contratado mediante CAS.
- Respecto al tercer período, desde el 05 al 31 de enero de 2015, el demandante nuevamente fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, manteniéndose en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga). El Juzgado reitera que, en caso de pretender la

desnaturalización de este contrato, el reclamo también debió presentarse oportunamente conforme a ley.

- Respecto al cuarto período, desde el 01 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2018, el demandante volvió a ser contratado bajo la modalidad CAS. Sin embargo, el Juzgado señala que no se ha acreditado fehacientemente la prestación de servicios correspondiente a diciembre de 2018, por lo que únicamente se reconocerá como período efectivo de labores hasta el 30 de noviembre de dicho año.
- De esta manera, el Juzgado señala que, respecto a la contratación del demandante bajo la modalidad CAS, y conforme a los criterios adoptados por el TC el artículo correspondiente de la LOM no constituye una prohibición para la contratación de obreros municipales bajo dicho régimen. En consecuencia, considera que no existe impedimento legal ni vulneración de derechos constitucionales.
- Sobre las pretensiones accesorias, el Juzgado las declara infundadas, al haber sido desestimada la pretensión principal. En virtud de lo expuesto, el Juzgado resuelve declarar improcedente la demanda.

Recurso de apelación

- Con fecha 07 de septiembre de 2021, el demandante presenta recurso de apelación contra la Resolución N° 16, mediante el cual sostiene que su pretensión principal consistía en que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en calidad de obrero municipal, bajo el régimen laboral de la LPCL. Ello, en virtud de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios civiles y la invalidez de los CAS suscritos. Afirma que este aspecto no fue debidamente valorado en la resolución apelada.
- Además, argumenta que las labores que realizaba tenían carácter de permanente, por lo que, conforme a lo dispuesto en la LOM, correspondía que se le contratará bajo los alcances de la LPCL, a plazo indeterminado.

- Por otro lado, el demandante señala que en Primera Instancia se vulneró el principio de congruencia procesal y su derecho al debido proceso, al no haberse pronunciado sobre la desnaturalización de los contratos durante todo el tiempo que laboró para la entidad demandada.
- Finalmente, enfatiza que los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada contemplado en la LPCL, con todos los beneficios que este contempla.

Sentencia de Segunda Instancia

- Con fecha 27 de abril de 2022, La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Huánuco emite la Resolución N° 24, mediante la cual inicia el análisis del caso realizando un desglose de las distintas modalidades contractuales bajo las cuales fue vinculado el demandante, y establece que existió un periodo de interrupción de trece (13) meses en la prestación de servicios, comprendido entre diciembre de 2009 y el 1 de febrero de 2011. En ese sentido, precisa que, para efectos de resolver el caso, únicamente evaluará el periodo continuo de labores comprendido entre el 01 de febrero de 2011 y el 31 de diciembre de 2018.
- Asimismo, la Sala Laboral cita jurisprudencia del TC para sostener que las funciones desempeñadas por un operario o chofer de maquinaria pesada no son de carácter temporal, sino que, por su naturaleza, deben ser consideradas como labores de carácter permanente.
- En atención a lo anterior, la Sala Laboral determina que la demandada ha pretendido encubrir una relación laboral mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, lo que constituye una desnaturalización. En consecuencia, al haberse pretendido lo señalado y existiendo continuidad en la prestación de servicios, los posteriores contratos suscritos bajo la modalidad CAS carecerían de validez jurídica.

- Por tanto, la Sala Laboral declara fundada la pretensión de reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, en calidad de obrero municipal en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga), bajo el régimen de la LPCL.
- En consecuencia, al haberse reconocido la relación laboral a plazo indeterminado, la Sala Laboral procede a calcular los beneficios sociales. En ese marco, liquida diferentes conceptos, ascendiendo al monto total de S/ 60,602.25.
- No obstante, respecto a la pretensión accesoria de reposición en el puesto de trabajo, el Juzgado de Segunda Instancia señala que el demandante tiene más de setenta (70) años, por lo que, de acuerdo con lo establecido por el inciso f) del artículo 16 de la LPCL, su edad es causa de extinción del contrato de trabajo, por tanto al configurarse la jubilación obligatoria y automática, se declara improcedente la demanda en este extremo.
- Por último, revocaron la Resolución N° 16 y declararon fundada la demanda interpuesta por el demandante contra la Municipalidad.

Recurso de Casación

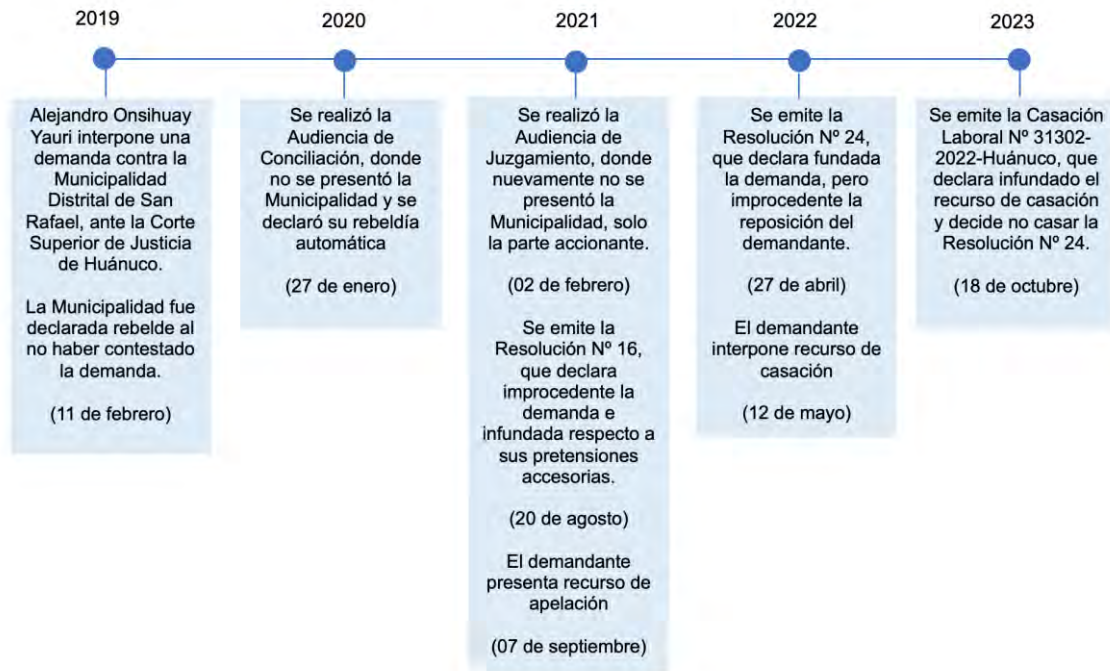
- Con fecha 12 de mayo de 2022, el demandante interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista (Resolución N° 24), mediante este señala la presunta infracción normativa del artículo 139° de la Constitución, así como del artículo 38° de la LPCL.

Casación

- Con fecha 18 de octubre de 2023, se emite la Casación N° 31302-2022-Huánuco, la cual declara infundado el recurso de casación interpuesto por Alejandro Onsihuay Yauri y decide no casar la Resolución N° 24, confirmandola en todos sus extremos.

Para fines didácticos, se ha elaborado la siguiente línea de tiempo:

Hechos procesales del caso



Línea del tiempo de elaboración propia

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1. Problema principal

1. El cumplimiento de la edad máxima para trabajar (setenta años) durante el juicio, así como la ausencia de una pretensión indemnizatoria en la demanda sobre reconocimiento vínculo laboral, ¿justifican la negativa absoluta de tutela a un obrero municipal contratado bajo el régimen CAS que obtuvo judicialmente el reconocimiento de su vínculo laboral como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la LPCL?

3.2. Problemas secundarios

1. ¿A qué régimen laboral pertenecen los obreros municipales?
2. ¿Cuál es el alcance del derecho al trabajo reconocido en la Constitución, y cómo se articula con la garantía de estabilidad laboral bajo el régimen de la LPCL?
3. La jubilación obligatoria y automática, prevista en el artículo 21º de la LPCL, ¿constituye una causal de extinción de contrato válida para negar la reposición a un trabajador cuyo vínculo laboral a plazo indeterminado ha sido reconocido judicialmente?
4. ¿Puede la ausencia de una pretensión indemnizatoria en la demanda limitar la protección jurisdiccional efectiva del derecho al trabajo en casos de despido sin causa justa?

IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Sobre el problema principal:

El problema principal consiste en determinar una forma de resolver el caso que permita otorgar al demandante algún tipo de tutela prevista frente al despido, de manera que el hecho de que haya cumplido setenta años durante el proceso judicial no constituya una causa para negar toda tutela orientada a garantizar la adecuada protección de su derecho al trabajo.

En ese sentido, se advierte que el demandante interpuso una demanda solicitando el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de obrero municipal de la Municipalidad Distrital de San Rafael. Conforme a lo establecido por la LOM, le correspondía ser contratado bajo el régimen laboral de la LPCL; sin embargo, inicialmente fue vinculado mediante contratos de locación de servicios y, posteriormente, bajo el régimen CAS. De esta forma, en un primer momento se intentó encubrir una relación laboral, motivo por el cual los contratos CAS celebrados devienen en inválidos.

En consecuencia, al encontrarse en una relación laboral a plazo indeterminado, el demandante solo podía ser despedido por causa justa, lo que no ocurrió en el presente caso, configurándose así un despido incausado.

Frente a un despido arbitrario corresponde algún tipo de tutela prevista en la LPCL, con la finalidad de salvaguardar el derecho al trabajo que se ha visto vulnerado. Así las cosas, es necesario formular y analizar los otros problemas que permitirán arribar a una conclusión concreta respecto del problema principal.

Sobre los problemas secundarios:

Primer problema secundario

La LOM establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que se rige por la LPCL. Esta posición ha sido adoptada por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 32846-2022 Huánuco, donde estableció como precedente vinculante que los obreros municipales no pueden ser contratados válidamente bajo el RECAS, el cual se encuentra previsto en el Decreto Legislativo N° 1057. A pesar de esto, se ha presentado una práctica frecuente y equivocada de utilizar el CAS para contratar a obreros municipales, generando inseguridad jurídica.

Asimismo, esta práctica supone una afectación del principio de progresividad y no regresividad en materia de derechos laborales, al consolidar un régimen que, lejos de ser transitorio, se ha convertido en una vía paralela y precaria de contratación en el Estado.

El análisis del caso de Alejandro Onsihauy Yauri evidencia como se utiliza el régimen CAS incluso para trabajadores que desarrollan labores permanentes y que cuentan con un régimen reconocido con mayores beneficios en la normativa nacional.

Por lo tanto, comparto la postura adoptada por el Juzgado y confirmada por la Corte, en tanto se ajusta a la normativa vigente y a los principios de protección laboral. En ese sentido, sostengo que los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen de la LPCL, en concordancia con la ley, la jurisprudencia y el principio de progresividad de los derechos laborales.

Segundo problema secundario

El derecho al trabajo, que se encuentra reconocido en el artículo 22° de la Constitución, y que encuentra protección en el artículo 27° de la misma norma, constituye no solo un derecho fundamental, sino también una garantía esencial para la dignidad de la persona. Su contenido abarca tanto el acceso al empleo como su extinción, siendo este último aspecto el que reviste especial relevancia ante casos como el que es materia de análisis.

En el presente caso, se advierte una clara vulneración del derecho al trabajo, ya que el demandante se encontraba en realidad comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que la extinción de su vínculo laboral requería necesariamente una causa justa. Tanto la normativa nacional, a través de la LPCL, como los instrumentos internacionales, como el Protocolo de San Salvador, establecen que todo despido debe encontrarse debidamente fundamentado. La ausencia de una causa válida convierte el despido en arbitrario, lo que vulnera derechos fundamentales.

Por tanto, resulta indispensable adoptar una postura firme en defensa del principio de estabilidad laboral. El reconocimiento judicial de una relación a plazo indeterminado debe traducirse en una tutela efectiva que garantice la continuidad del vínculo o la debida reparación, de lo contrario, el derecho al trabajo quedaría reducido a un enunciado vacío, ajeno a su dimensión práctica y protectora.

Tercer problema secundario

En el caso analizado, al verificarse que la extinción de la relación laboral del demandante requería una causa justa que no existió, configurándose así un despido arbitrario, es necesario considerar otros aspectos relevantes. Por ejemplo, el precedente Huatuco, que exige el ingreso mediante concurso público para que proceda la reposición en el sector público, y que no resulta aplicable en este caso, por tratarse de un obrero municipal, tal como lo ha precisado la Corte Suprema y ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional.

Al respecto, tenemos que la reposición si operaba para el demandante al momento de la interposición de la demanda. Sin embargo, durante el proceso judicial, el demandante cumplió 70 años, edad a partir de la cual el inciso f) del artículo 16 de la LPCL establece la jubilación obligatoria y automática, lo que imposibilitó la reposición en su puesto de trabajo. Esta situación se produjo como consecuencia directa de la excesiva demora procesal.

En conclusión, aunque la jubilación obligatoria constituye una causa objetiva para extinguir la relación laboral y hace inviable la reposición, la imposibilidad de conceder esta tutela no puede atribuirse al trabajador, sino que se originó por la demora injustificada del proceso. Por ello, correspondía que el órgano jurisdiccional reconozca algún tipo de tutela resarcitoria, como el pago de una indemnización, para garantizar de manera efectiva la protección del derecho al trabajo vulnerado.

Cuarto problema secundario

En el caso materia de la Casación Laboral N° 31302-2022-Huánuco, el demandante solicitaba el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado como obrero municipal, tras haber sido despedido sin causa justificada. Sin embargo, la Corte Suprema confirmó que no procedía su reposición por haber cumplido 70 años durante el proceso y rechazó otorgarle una indemnización, argumentando que esta no había sido solicitada oportunamente.

La negativa de toda tutela resarcitoria resulta problemática porque el proceso se prolongó de forma irrazonable —más de 2 años y 5 meses solo para la resolución de Primera Instancia— lo que hizo que el demandante superara el límite de edad para la reposición. Además, dicha sentencia no fue debidamente motivada, pues no valoró adecuadamente la situación concreta del trabajador ni los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema, a diferencia de la Sala Laboral de Segunda Instancia, que sí reconoció la existencia de la relación laboral aunque no pudo ordenar la reposición.

En conclusión, casos como este revelan un vacío normativo respecto de cómo proteger efectivamente el derecho al trabajo cuando el trabajador alcanza los 70 años durante el proceso judicial. De esta manera, tenemos casos como el recaído en la Casación Laboral N° 2704-2016 Áncash, que muestra que ante la imposibilidad de reincorporación por causal sobrevenida debe concederse una indemnización, incluso si esta no fue solicitada expresamente, aplicando el principio protector del derecho laboral.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

En lo personal, no comparto lo resuelto por la Corte en cuanto a la negativa de otorgar algún tipo de tutela al trabajador, a pesar de haberse reconocido judicialmente la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. La falta de otorgamiento de una indemnización o de cualquier medida reparadora despoja de eficacia práctica el reconocimiento del vínculo laboral, generando una situación de desprotección incompatible con los principios de un Estado social y democrático de derecho. En este marco, el derecho al trabajo, como derecho fundamental de rango constitucional, no solo debe ser reconocido formalmente, sino también garantizado mediante mecanismos efectivos de protección y reparación frente a su vulneración.

Asimismo, discrepo del criterio adoptado en la sentencia de Primera Instancia al sostener que los obreros municipales pueden ser contratados bajo el régimen CAS. Esta posición resulta cuestionable, ya que las funciones desempeñadas por los obreros municipales son, en su mayoría, de carácter permanente y operativo. En tal sentido, corresponde que su contratación se realice bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por la LPCL. Permitir lo contrario supone una afectación grave a los principios de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario, y contribuye a la precarización del empleo en el ámbito público.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

A continuación, se desarrollará el análisis de los problemas jurídicos identificados en el presente caso. Para efectos de este informe, se ha optado por abordar en primer término los problemas secundarios, antes de proponer una respuesta al problema principal. Lo mencionado, con la finalidad de analizar con detenimiento los distintos aspectos jurídicos que inciden directamente en la cuestión central: la negativa de tutela efectiva a un obrero municipal cuyo vínculo laboral indeterminado fue reconocido judicialmente.

En ese sentido, los problemas secundarios funcionan como elementos previos y necesarios que permiten construir una base sólida para tener más claridad al momento de resolver la pregunta principal. Este enfoque garantiza un análisis integral, que comprende los principios que rigen el derecho al trabajo y la protección frente al despido arbitrario.

Como ha sido señalado líneas arriba, el problema principal busca determinar si es que la negativa de tutela – resarcitoria o restitutoria – al trabajador que cumplió setenta (70) años durante el proceso judicial, y que obtuvo el reconocimiento de una relación laboral indeterminada, está justificada en el presente caso.

Por lo tanto, se procederá a desarrollar de manera más detallada los cuatro (04) problemas secundarios planteados.

5.1. Primer problema secundario: ¿A qué régimen laboral pertenecen los obreros municipales?

El artículo 37° de la actual LOM, dispone el régimen laboral al que pertenecen los trabajadores de las Municipalidades, siendo que establece tres (03) categorías de trabajadores: a) funcionarios, b) empleados y c) obreros. En específico, el referido artículo señala que, por un lado, los funcionarios y empleados están sujetos al régimen laboral general de la administración pública, mientras que, los obreros municipales están sujetos al régimen

laboral de la actividad privada, aquel comprendido en la LPCL. En consecuencia, gozan de los derechos y beneficios que se encuentran reconocidos para dicho régimen.

En ese sentido, considero que el referido artículo establece de manera clara que los obreros municipales se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulado por la LPCL, por lo que no cabría sostener una interpretación distinta.

Inclusive lo mencionado encuentra respaldo en el Pleno Casatorio, desarrollado en el marco del Expediente N° 32846-2022-Huánuco, que dio lugar a la emisión de la Casación N° 32846-2022-Huánuco. A través de esta decisión, la Corte Suprema estableció un precedente vinculante, conforme a lo señalado en su fundamento 77, en el que precisa su posición en torno al régimen laboral aplicable a los obreros municipales, señalando que estos se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, por lo que no resulta jurídicamente válido que sean contratados bajo el régimen especial CAS, regulado por el D. Leg N° 1057.

Considero muy importante lo señalado por la Corte en esta decisión, ya que la existencia de diversas posiciones a lo largo del tiempo respecto al régimen laboral aplicable a los obreros municipales -como la sostenida en determinados pronunciamientos del Tribunal Constitucional, dada su vinculación con la administración pública- ha permitido que estos trabajadores sean contratados bajo el régimen especial CAS. Tales posturas se basaron en una lectura amplia del marco normativo aplicable al sector público, lo que ha generado un panorama de incertidumbre jurídica y una aplicación desigual en las distintas entidades del Estado.

Como fue el caso de lo resuelto en Primera Instancia (Resolución N° 16) del presente caso materia de análisis, en la que se declaró improcedente e infundada la demanda interpuesta por el obrero municipal Alejandro Onsihuay Yauri. El Juzgado dejó de lado el análisis de su contratación inicial mediante locación de servicios, al considerar que dicho aspecto ya había

sido planteado fuera del plazo legal correspondiente. En cambio, centró su evaluación en el último régimen laboral bajo el cual el demandante fue vinculado a la Municipalidad, es decir, el régimen CAS, regulado por el D. Leg N° 1057.

En esa línea, sostuvo que, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03531-2015-PA/TC, de fecha 14 de julio de 2020, la LOM no contiene una prohibición expresa para la contratación de obreros municipales bajo dicho régimen, más aún considerando que el mismo Tribunal ha sostenido la constitucionalidad de este régimen laboral.

Frente a ello, y ante situaciones similares, la Corte se ha visto en la necesidad de reafirmar que los obreros municipales han estado históricamente excluidos de la normativa destinada a regular la carrera administrativa y el régimen laboral público (como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores de las empresas del Estado). En consecuencia, al no estar dichas disposiciones orientadas a este grupo de trabajadores, el régimen que les resulta aplicable es el regulado por la LPCL.

Siendo esta la postura que comparto, pues considero que sostener lo contrario implicaría una vulneración al principio de progresividad, el cual se encuentra reconocido en diferente normativa internacional, la cual se integra a nuestro ordenamiento jurídico de acuerdo con lo señalado por el artículo 55° de nuestra Constitución.

Este principio está consagrado, entre otras normas, en el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), instrumento que fue ratificado por el Perú el 12 de julio de 1978. Dicha disposición establece que, los Estados se comprometen a tomar medidas, para garantizar progresivamente el cumplimiento pleno de los DESC, de acuerdo con los recursos disponibles y a través de leyes u otros medios adecuados.

De igual manera, el mencionado principio se encuentra establecido en el numeral 2.1. del artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), instrumento que fue ratificado por el Perú el 28 de abril de 1972. En este se establece que los Estados partes deben adoptar, preferentemente mediante medidas legislativas, las acciones necesarias para garantizar de forma progresiva la efectividad de los derechos reconocidos a través del Pacto.

En esa línea, autores como Rubio y Arce (2024) señalan que el principio de progresividad debe interpretarse y aplicarse bajo el entendimiento de que los Estados asumen, de manera clara, el compromiso de cumplir con sus obligaciones de la forma más eficaz e integral posible (p. 437).

Asimismo, complementando lo anteriormente señalado, tenemos que, el autor Omar Toledo (2011) desarrolla la idea que el mencionado principio posee una doble dimensión: una positiva y otra negativa. Por un lado, la dimensión positiva implica la obligación del Estado de adoptar medidas orientadas al desarrollo progresivo y continuo de los DESC; mientras que, por otro lado, la dimensión negativa, también conocida como principio de no regresividad, establece la prohibición de adoptar medidas que impliquen un retroceso injustificado en el nivel de protección alcanzado respecto de dichos derechos (p. 2).

En ese sentido, optar por aplicar un régimen laboral público con menores beneficios, existiendo otro régimen más favorable y sin que exista una justificación suficientemente fundada para no aplicarlo, puede vulnerar el principio de progresividad. Este principio impone la obligación de avanzar hacia la ampliación y consolidación de los derechos laborales, evitando retrocesos injustificados en su protección.

Como señala Stinco (2019), el principio de no regresividad, que forma parte del principio de progresividad, implica que los Estados están comprometidos a garantizar los derechos sociales de manera progresiva. Esto supone,

además, la obligación de no retroceder respecto del nivel de protección o realización ya alcanzado para un determinado derecho (p. 55).

Del mismo modo, Barbagelata (2008) menciona que, como complemento del principio de progresividad, se encuentra el principio de irreversibilidad, que implica que no puede disminuirse el nivel de protección previamente alcanzado. Este criterio está reconocido en el artículo 4º del PIDESC, para todos los derechos humanos comprendidos en él (p. 9).

Ahora bien, en cuanto a lo dispuesto a nivel nacional, en el fundamento 55 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en los Expedientes N° 001-2004-AI/TC y 002-2004-AI/TC, se precisa que el principio de progresividad no implica una prohibición absoluta de retrocesos en los avances logrados en materia de derechos sociales. Sin embargo, cualquier medida regresiva debe estar debidamente justificada y sustentada en razones de interés social. Es decir, el Estado puede adoptar decisiones que no se alineen estrictamente con dicho principio, siempre que cuenten con una justificación suficiente y razonable.

Sin embargo, considero que esto no es lo que ha pasado con el régimen laboral CAS, pues a pesar de que este régimen fue creado en un intento de reconocer derechos a aquellos que eran contratados bajo contratos de locación de servicios, finalmente, ha sido utilizado no sólo para otorgar derechos laborales y de seguridad social a estos trabajadores, sino que, se estableció como un tercer régimen para trabajadores nuevos.

De manera similar, Acevedo y Ortiz (2010) señalan respecto al régimen laboral CAS que, su implementación podría haberse considerado acorde con el principio de progresividad en el reconocimiento de derechos si hubiera cumplido ciertas condiciones: que se tratase de un régimen transitorio, que su aplicación se limitara exclusivamente a los ex trabajadores del SNP y que contemplara la posibilidad de acceder de manera definitiva al empleo público mediante concurso. Sin embargo, ni el D. Leg N° 1057 ni su Reglamento han

previsto un plazo de vigencia ni restricciones temporales para el uso del CAS como modalidad de contratación (p. 227).

Es decir que, el régimen CAS inicialmente no se alineó con el principio de progresividad en el reconocimiento de derechos laborales. Si bien podría haber sido considerado progresivo bajo ciertas condiciones, lo cierto es que no se establecieron tales características. La ausencia de un plazo de vigencia o de límites temporales en su implementación revela que el CAS fue concebido como un mecanismo de contratación permanente y precario, sin una finalidad clara de avanzar hacia el reconocimiento pleno de derechos laborales, lo que contradice el sentido del principio de progresividad.

Por lo tanto, considero que el régimen laboral CAS, a pesar del propósito con el que fue creado, finalmente, ha sido utilizado para precarizar el empleo público, afectando particularmente a trabajadores como los obreros municipales. En consecuencia, no debe ser utilizado para su contratación, pues pueden encontrar una mayor cobertura de sus derechos y beneficios laborales con el régimen de la LPCL.

A pesar de lo señalado, tenemos que, en el presente caso, Alejandro Onsihuay Yauri fue contratado como obrero municipal en el cargo de operador de maquinaria pesada (tractor oruga), desde el año 2009 hasta el 2018, por la Municipalidad Distrital de San Rafael bajo contratos de locación de servicios y CAS. Cabe mencionar que, según lo señalado por la Sala Laboral de Segunda Instancia, no se ha constatado continuidad laboral entre enero del 2010 y febrero del 2011, teniendo como resultado una interrupción de 13 meses. En ese sentido, la Sala Laboral sólo procedió a evaluar el último periodo ininterrumpido de labores, es decir, desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2018, teniendo como resultado un periodo de 7 años y 11 meses, bajo los cuales el trabajador siempre desarrolló las mismas labores.

Entonces, la Sala Laboral de acuerdo con lo resuelto por el Tribunal Constitucional, en el marco del Expediente N° 02187-2012-PA/TC, de fecha

12 de marzo del 2013, considera que las labores que realizaba el demandante eran de naturaleza permanente.

En mérito a lo expuesto, la Sala Laboral reconoce, en primer lugar, y aplicando el principio de primacía de la realidad, que la demandada pretendió encubrir una relación laboral entre las partes, de manera que al haberse desnaturalizado el contrato laboral, y sin solución de continuidad, los contratos posteriores bajo el régimen laboral CAS devienen en inválidos, por lo que, se reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre ambas partes.

Comparto lo resuelto por la Sala Laboral de Segunda Instancia, y que fue confirmado por la Corte, respecto al reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en tanto, el régimen laboral que les corresponde a los obreros municipales, como el demandante Alejandro Onsihuay Yauri, es el régimen de la actividad privada comprendido en la LPCL.

5.2. Segundo problema secundario: ¿Cuál es el alcance del derecho al trabajo reconocido en la Constitución, y cómo se articula con la garantía de estabilidad laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728?

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, en dicho artículo se señala que: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.

De igual manera, el artículo 27° de la misma norma fundamental dispone que la legislación debe otorgar una adecuada protección frente al despido arbitrario, lo que refuerza el carácter fundamental del derecho al trabajo y su necesaria tutela frente a actos que lo vulneren. No obstante, para comprender con mayor profundidad cómo se regula este derecho en nuestro ordenamiento jurídico, resulta indispensable desarrollar su contenido esencial.

En esa línea, conforme a los criterios desarrollados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 02605-2012-AA/TC, específicamente en el fundamento 3.3.1, se menciona que el contenido esencial del derecho al trabajo comprende dos dimensiones fundamentales: de un lado, el derecho de acceder a un puesto de trabajo; y de otro, la garantía de no ser despedido sino por causa justa, lo que implica la prohibición de despidos arbitrarios.

A partir de lo expuesto, se advierte que el derecho al trabajo, como derecho fundamental, tiene un contenido amplio que abarca tanto el acceso a un empleo en condiciones de igualdad, como la permanencia en este. En este marco, la estabilidad laboral constituye una garantía esencial, que se manifiesta en la “estabilidad de entrada” que, privilegia la contratación a plazo indeterminado; y en la “estabilidad de salida”, que exige una causa justa para la terminación del vínculo laboral.

Así pues, como señala Carrillo (2011), se encuentra la denominada “estabilidad de entrada”, que refleja la preferencia del ordenamiento laboral por los contratos de duración indefinida como regla general. Por otro lado, en la etapa de extinción de la relación laboral, se configura la “estabilidad de salida”, la cual busca garantizar que la terminación del contrato de trabajo no quede sujeta únicamente a la voluntad unilateral del empleador (pp. 181–182).

En el presente caso, resulta pertinente centrar nuestro análisis en la denominada “estabilidad de salida”, ya que lo ocurrido fue que el demandante, Alejandro Onsihuay Yauri, obtuvo judicialmente el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, donde inclusive la Sala de Segunda Instancia en la Resolución N° 24, determinó que los contratos CAS que fueron celebrados entre la Municipalidad y él resultaban inválidos.

En relación a lo expuesto, tenemos que, Puntriano Rosas (2019) define a la estabilidad de salida, como la protección al trabajador que implica que la terminación de la relación laboral solo puede producirse por causas

expresamente previstas en la ley. Desde la doctrina, se distinguen dos clases de estabilidad: por un lado, la estabilidad absoluta, que otorga como medida reparadora frente a un despido injustificado la reposición del trabajador en su puesto; y por otro, la estabilidad relativa, que contempla reparaciones de tipo económico, como la indemnización por despido, seguros de desempleo u otras compensaciones similares.

Por otro lado, siguiendo con el análisis, debe tenerse presente que en el numeral 2.1.3 del Tema 02 del II Pleno Supremo en Materia Laboral del año 2014, se estableció que los contratos CAS resultan inválidos cuando se acredita que, antes de su suscripción, el locador de servicios mantenía, en la práctica, una relación laboral de duración indeterminada que estaba encubierta.

Asimismo, en la Casación Laboral N° 32846-2022-Huánuco, la Corte Suprema, en sus fundamentos jurídicos 81 y 82, resolvieron que, tratándose de un obrero municipal, no resultaba aplicable el régimen CAS, por lo que su contratación debía considerarse realizada a plazo indeterminado, conforme a lo dispuesto en la LPCL. En consecuencia, invocar el vencimiento de un contrato CAS celebrado de manera inválida supone, en la práctica, que el trabajador fue despedido sin causa justificada.

En ese sentido, teniendo en cuenta que el último vínculo del demandante con la Municipalidad Distrital de San Rafael se dio bajo el régimen laboral CAS, y que dichos contratos han sido declarados inválidos, no se puede invocar su no renovación CAS como causa válida para extinguir la relación laboral. Por el contrario, lo que realmente se produjo fue un despido incausado.

De manera similar, el artículo 22° de la LPCL, establece de manera expresa, que para el despido de un trabajador que se encuentre bajo el régimen laboral de la actividad privada, resulta necesario que exista una causa justa prevista por ley y que esta sea debidamente motivada.

De lo expuesto, entendemos que el demandante durante los 7 años y 11 meses en los que prestó servicios a la Municipalidad de manera ininterrumpida, estuvo sujeto al régimen laboral de la LPCL, el cual establece que el despido solo puede producirse por causa justa. Al no haberse acreditado dicha causal, el despido deviene en incausado, lo que hace indispensable que se le otorgue una tutela efectiva.

Negar toda forma de tutela a un trabajador, pese a haberse reconocido judicialmente la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, constituye una grave vulneración al derecho fundamental al trabajo. Este derecho, ha sido reconocido expresamente en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos internacionales, como el Protocolo de San Salvador, donde en el literal d) del artículo 7° se determina que en casos de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la reposición, o cualquier otra prestación prevista por la normativa.

Al respecto, el jurista Carlos Blancas Bustamante (2002), hace comentarios sobre la estabilidad en el empleo a la que hace referencia el Protocolo, considerando que esta supone la exigencia de contar con una causa que justifique la separación del trabajador para que el despido sea válido, lo que claramente excluye la posibilidad de un despido arbitrario o sin causa, ya que este resultaría incompatible con el derecho al trabajo (p. 275). Esta exigencia refuerza la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, pues asegura que la decisión de terminar la relación laboral no quede únicamente a voluntad del empleador, sino que esté fundada en razones objetivas y legítimas.

En ese sentido, tenemos que el derecho al trabajo no solo garantiza el acceso a un empleo, sino también su conservación bajo condiciones de dignidad y estabilidad. Por ello, uno de los elementos esenciales del derecho al trabajo es la garantía de no ser despedido sin una causa justa previamente comprobada.

Así las cosas, en el presente caso no existió una causa justa que justifique el despido, por lo que, ante la vulneración de un derecho fundamental como el derecho al trabajo, resulta necesario algún tipo de tutela (resarcitoria o restitutoria) para salvaguardar dicho derecho. En esa misma línea, Blancas Bustamante (2002) sostiene que el artículo 27º de la Constitución no establece un régimen concreto de estabilidad laboral, sea absoluta o relativa, por lo que corresponde al legislador determinar qué medida reparadora (reposición o indemnización) debe aplicarse en un caso específico de despido injustificado (p. 276). Así, la intervención del legislador resulta clave para materializar esa tutela y hacer efectivo el respeto por la dignidad del trabajador.

En conclusión, el caso analizado pone de manifiesto la importancia de garantizar la estabilidad laboral como expresión del derecho fundamental al trabajo, tanto en su dimensión de acceso, como de conservación del empleo. La existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, judicialmente reconocida, y la invalidez de los contratos CAS celebrados entre el demandante y la Municipalidad, evidencian que la terminación del vínculo se produjo sin causa justa, configurándose así un despido incausado. Frente a ello, resulta indispensable otorgar una tutela efectiva a efectos que restituya los derechos vulnerados, en concordancia con lo dispuesto por la Constitución, la legislación laboral vigente y los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos. Solo así se podrá asegurar que el derecho al trabajo no quede reducido a una mera declaración formal, sino que se concrete en garantías reales frente a actos arbitrarios por parte del empleador.

5.3. Tercer problema secundario: La jubilación obligatoria y automática, prevista en el artículo 21º del Decreto Legislativo Nº 728, ¿constituye una causal de extinción de contrato válida para negar la reposición a un trabajador cuyo vínculo laboral a plazo indeterminado ha sido reconocido judicialmente?

En el caso analizado, en primer lugar, resulta pertinente determinar si la reposición del demandante hubiera sido viable en el supuesto de que este no hubiera cumplido setenta (70) años durante el proceso.

Al respecto, se advierte que el demandante Alejandro Onsihuay Yauri nació el 11 de agosto de 1950. En consecuencia, al momento de la extinción del vínculo laboral, ocurrida el 31 de diciembre de 2018, él tenía 68 años y 4 meses de edad. Asimismo, la demanda fue interpuesta el 11 de febrero de 2019, y posteriormente subsanada el 21 de marzo de 2019, por lo que, al momento de iniciarse el proceso judicial, el demandante aún contaba con 68 años de edad. Es decir, el demandante aún no había alcanzado la edad máxima establecida para el cese laboral definitivo, por lo que no se encontraba comprendido en el supuesto de jubilación obligatoria y automática.

Continuando con el análisis, tenemos que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento jurídico 12 de la Casación N° 8347-2014 Del Santa, precisó los alcances del precedente constitucional vinculante contenido en la Sentencia recaída en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, también conocido como el precedente Huatuco. Este precedente establece que, para que proceda la reposición por despido arbitrario en el sector público, el trabajador debe haber ingresado mediante concurso público a una plaza vacante y presupuestada; de no cumplirse este requisito, únicamente podría solicitar el pago de una indemnización, y el juez correspondiente debe reconducir el proceso a la vía judicial ordinaria.

Sin embargo, la Corte Suprema determinó, como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento, que la aplicación de dicho precedente no resulta aplicable a los obreros municipales, que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lo cual incluso ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC de fecha 23 de junio de 2016, donde en el fundamento jurídico 11 se

señala que los obreros municipales no forman parte de la carrera administrativa, por lo que, el precedente Huatuco no les resulta aplicable.

Entonces, considerando lo expuesto y teniendo como primera pretensión accesoria del demandante la reposición, cabe señalar que, al haber sido despedido sin causa justificada (se invocó el vencimiento de su contrato CAS celebrado de manera inválida), y dado que el precedente Huatuco no le resulta aplicable por tratarse de un obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, el demandante tenía derecho a ser repuesto en el puesto de trabajo que venía desempeñando.

Lejos de ello, en cambio, el Juzgado de Primera Instancia resolvió declarando improcedente la demanda, al considerar que los contratos CAS suscritos con el demandante fueron celebrados de manera válida y que, por otro lado, no correspondía pronunciarse respecto a la contratación bajo la modalidad de locación de servicios, pues tales cuestionamientos sobre esta debieron haberse planteado dentro del plazo legal correspondiente.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la Sentencia de Primera Instancia fue emitida el 20 de agosto de 2021, fecha en la que el demandante ya contaba con 71 años de edad. Desde la presentación de la demanda en 2019, había transcurrido un período de 2 años y 5 meses hasta la emisión de la referida sentencia, lo que configura un plazo excesivo que afecta el derecho a un plazo razonable.

Este derecho, también conocido como el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, opera como una garantía procesal destinada a asegurar que el trámite del proceso se desarrolle con normalidad, evitando demoras indebidas que puedan exceder los plazos razonables y afectar la correcta aplicación del derecho al caso concreto (Apolín, 2007, p. 85).

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional en el fundamento 03 de la Sentencia recaída en el Exp. N° 01362-2023-PA/TC, señala que este derecho exige que todos los procesos, sin importar la especialidad o materia

sobre la que versen, deben estar sujetos a un estándar de tramitación razonable, lo cual se debe visibilizar en los plazos de duración o desarrollo.

Este derecho se encuentra íntimamente relacionado con el principio de celeridad procesal, el cual exige que las actuaciones procesales se desarrollen de manera que el proceso avance lo máximo posible en el menor tiempo, garantizando así que la decisión se dicte dentro de un plazo razonable, dado que la tutela de los derechos fundamentales requiere atención inmediata (Rubio y Arce, 2024, p. 49).

Por otra parte, debe recordarse que el presente caso versa sobre el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que, conforme a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), resulta suficiente acreditar la prestación personal de servicios por parte del demandante para que se presuma la existencia de un vínculo laboral de carácter indeterminado.

Por otro lado, debe ponerse de relieve que, si bien la norma permite a la parte demandada desvirtuar esta presunción mediante la actuación de prueba en contrario, en el presente caso ello no ocurrió debido a la falta de actuación por parte de la entidad demandada, que fue declarada en rebeldía por no contestar la demanda ni presentarse a la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento.

Debe destacarse, además, que acreditar la prestación personal de servicios por parte del demandante no constituye una carga probatoria compleja, toda vez que suele existir diversa documentación e indicios que demuestran que el trabajador efectivamente realizaba labores de forma personal, como las presentadas por el demandante según lo indicado por la Sala Laboral de Segunda Instancia, como certificados de trabajo y adendas CAS.

En esa misma línea, debemos considerar que, tratándose de un proceso ordinario laboral, según lo señalado por Mamani (2024), de acuerdo con la NLPT, entre la etapa de trámite y la de ejecución, este tipo de proceso

debería resolverse en un plazo aproximado de 224 días calendario, es decir, alrededor de 7 meses. Por un lado, la etapa de trámite debería desarrollarse en 80 días hábiles, mientras que, la etapa de ejecución en 112 días hábiles.

En consecuencia, como se ha mencionado líneas arriba, el caso no reviste una complejidad significativa, por lo tanto, resulta evidente que el tiempo empleado únicamente para la emisión de la Sentencia de Primera Instancia —que fue de 2 años y 5 meses— excede ampliamente lo que podría considerarse un plazo razonable. Esta demora excesiva tuvo además como consecuencia que el demandante alcanzara los setenta (70) años de edad durante la tramitación del proceso, lo que finalmente imposibilitó que pudiera prosperar su pretensión principal de reposición, debido a la configuración de una causal sobrevenida: la jubilación automática y obligatoria prevista por ley.

El último párrafo del artículo 21° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley, establece que:

(...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”.

Como puede advertirse, lo señalado por el marco normativo vigente establece una causa objetiva y permitida para la extinción del contrato de trabajo: el cumplimiento de la edad máxima de prestación de servicios. No obstante, cabe preguntarse: ¿qué sucede cuando un trabajador es cesado antes de alcanzar dicha edad, y posteriormente, en sede judicial, se le reconoce una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, pero durante el proceso supera el límite de edad establecido?

Este escenario plantea un conflicto entre una causa objetiva de extinción del vínculo laboral —la jubilación obligatoria al cumplir setenta años, prevista en el inciso f) del artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N° 728— y el derecho fundamental al trabajo, reconocido en el artículo 22° de la

Constitución, derecho que no solo implica el acceso al empleo, sino también su continuidad, protección frente al despido arbitrario y mecanismos efectivos de tutela en caso de vulneración.

Este escenario exige un análisis más cuidadoso. La lógica del reconocimiento judicial del vínculo laboral implica que el trabajador, desde un inicio, se encontraba protegido por un régimen que exige una causa justa para el despido. Es decir, el acto de despido no fue simplemente una finalización válida del contrato CAS, sino una vulneración a su derecho al trabajo. Por ello, resulta problemático que el paso del tiempo durante el proceso judicial, y no una causa imputable al trabajador, termine por dejar sin efecto cualquier forma de tutela o reparación.

Aceptar esa consecuencia significaría premiar la conducta del empleador que desconoció el vínculo laboral, trasladando injustamente la carga del proceso al trabajador, quien ha tenido que recurrir a un largo proceso judicial, donde la parte demandada ni siquiera fue capaz de presentarse, para no obtener ninguna tutela ante su derecho vulnerado.

En suma, aunque debemos reconocer que el cumplimiento de la edad límite para la jubilación forzosa constituye una causa objetiva de extinción del vínculo laboral prevista expresamente en el artículo 21° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 —y por tanto, impide legalmente la reposición—, no puede perderse de vista que esta situación se produjo exclusivamente por la excesiva e injustificada demora del proceso judicial.

5.4. Cuarto problema secundario: ¿Puede la ausencia de una pretensión indemnizatoria en la demanda limitar la protección jurisdiccional efectiva del derecho al trabajo en casos de despido sin causa justa?

En la Casación Laboral N° 31302-2022-Huánuco, la Corte Suprema resolvió declarar infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante,

quien alegaba la infracción normativa del numeral 5 del artículo 139° de la Constitución, así como el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728. La Corte fundamentó su decisión señalando que la Sentencia de Vista se encontraba debidamente justificada, tanto en los aspectos fácticos como jurídicos. Por otro lado, respecto a la solicitud de indemnización, precisó que, dado que el demandante ya había superado el límite de 70 años de edad, lo que generaba una imposibilidad jurídica para su reposición, este debió haber planteado dicha pretensión durante la Audiencia de Juzgamiento o en el recurso de apelación.

En este contexto, surge una interrogante de especial relevancia: ¿puede negarse completamente la tutela resarcitoria a un trabajador cuyo derecho fue vulnerado, únicamente porque no fue solicitada de manera oportuna? Por un lado, debe tenerse en cuenta que la Sentencia de Primera Instancia fue emitida tras un plazo que excede claramente lo que puede considerarse razonable, lo que ocasionó que el demandante quedará imposibilitado de acceder a la tutela restitutoria por haber superado los 70 años de edad.

Además, resulta pertinente señalar que dicha resolución también vulneró el derecho a obtener una decisión debidamente motivada, tanto en el plano fáctico como jurídico. Este derecho implica que la decisión tomada por el juzgador debe estar sustentada en una motivación completa, coherente y consistente. En ese sentido, la fundamentación debe ser tal que cualquier otra persona que se encuentre en la misma posición del juez, contando con los mismos elementos de juicios, pueda llegar razonablemente a la misma conclusión (Priori, 2009, p. 126).

Sin embargo, considero que la decisión contenida en la Resolución N° 16 solo se limitó a utilizar argumentos con motivación aparente, ya que el Juzgado se limitó a reproducir argumentos sin realizar un análisis propio y detallado del caso concreto. Lo que solicitaba el demandante era el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado como obrero municipal; por lo que, el Juzgador debió valorar todos los argumentos que

obraban en autos, tal como sí lo hizo la Sala Laboral de Segunda Instancia. En lugar de ello, el Juzgado simplemente afirmó que el TC había admitido contratar obreros municipales mediante CAS, sin tomar en cuenta antecedentes relevantes del caso, como que el demandante primero había prestado servicios mediante contratos de locación de servicios, a pesar de que sus labores eran de naturaleza permanente y existían indicios claros de subordinación.

Este proceder incluso resulta especialmente cuestionable si se toma en cuenta el desarrollo jurisprudencial realizado por la Corte Suprema respecto al régimen laboral aplicable a los obreros municipales. En efecto, la Corte ya había establecido un criterio claro y reiterado que resulta plenamente aplicable al presente caso, recogido en la Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco, de fecha 29 de septiembre de 2016, y en la Casación Laboral N° 7534-2019-Del Santa, de fecha 28 de septiembre de 2020. Ambas decisiones, emitidas antes de la resolución del Juzgado de Primera Instancia, sostienen de manera uniforme que los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por la LPCL. Sin embargo, a pesar de la existencia de este criterio consolidado, el análisis efectuado por el Juzgado resultó insuficiente y carente de la debida fundamentación.

A partir de esta resolución y del recurso de apelación interpuesto por el demandante, quien sostenía que su caso no había sido debidamente valorado, la Sala Laboral de Segunda Instancia emitió la Resolución N° 24, de fecha 27 de abril de 2022. Para ese momento, el demandante ya contaba con 72 años de edad, por lo que, a pesar del desarrollo argumentativo y la motivación detallada expuesta en dicha sentencia, que reconoció la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, resultó imposible declarar fundada su pretensión de reposición en el puesto de trabajo.

Ahora bien, ¿qué hubiera ocurrido si el Juzgado de Primera Instancia hubiera resuelto el caso dentro de un plazo razonable y además hubiera emitido una

decisión debidamente motivada? En ese escenario, nos habríamos encontrado en la misma situación respecto al reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada entre el demandante y la Municipalidad, la cual se prolongó durante 7 años y 11 meses. Sin embargo, a diferencia de lo que finalmente ocurrió, en ese momento sí habría resultado posible ordenar la reposición del demandante, pues aún no habría alcanzado la edad límite de 70 años establecida para el cese laboral definitivo.

Lo señalado también exige que nos planteemos otro escenario: ¿qué hubiera ocurrido si el demandante hubiera obtenido sentencias favorables tanto en Primera como en Segunda Instancia, pero, debido a la impugnación de la demandada, el proceso hubiera llegado hasta la etapa de Casación y, para ese momento, el demandante ya hubiera cumplido setenta (70) años? En este supuesto, resulta pertinente tomar como referencia lo expuesto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2704-2016-Áncash.

En dicho caso, un policía municipal que había obtenido resoluciones judiciales favorables en Primera y Segunda Instancia fue llevado hasta la etapa de Casación, debido a que la entidad demandada alegó la infracción normativa del artículo 21° de la LPCL, sosteniendo que resultaba improcedente la reposición del trabajador por haber superado los 70 años de edad. En ese sentido, en el fundamento noveno de la mencionada Casación, la Corte Supremo señaló lo siguiente:

“Noveno: Sin embargo, si bien es cierto que el cumplimiento de setenta años en el transcurso del proceso, hace inviable e inejecutable su reincorporación efectiva por causal sobreviniente; también lo es que se estaría generando una total desprotección al trabajador, razón por la cual esta Sala Suprema no puede dejar de impartir justicia ante un vacío de la propia norma, debiendo este Tribunal resolver en justicia

teniendo en cuenta los fines de la casación.” (Énfasis agregado)

Considero que lo resuelto por la Corte Suprema en dicho caso cobra especial relevancia para resolver el presente caso materia de análisis, pues la propia Corte reconoce que existe un vacío normativo: no hay disposición expresa que determine de qué manera debe tutelarse el derecho al trabajo de quien solicita la reposición, pero que durante el desarrollo del proceso alcanza los 70 años de edad.

Además, admite que no poder disponer su reincorporación efectiva por causal sobreviniente genera una total desprotección al trabajador. Incluso teniendo en cuenta los fines de la casación, decide otorgarle una indemnización al demandante de acuerdo con lo establecido por el artículo 38° de la LPCL, en aplicación al principio de la interpretación más favorable al trabajador.

Cabe resaltar que dicha indemnización fue concedida a pesar de que el demandante no la solicitó, lo cual pone en evidencia que la Corte actuó en virtud de la naturaleza tuitiva del proceso laboral y del carácter protector de la Casación en materia de derechos fundamentales, buscando garantizar que no quede sin tutela efectiva un derecho vulnerado. Esta decisión demuestra que, incluso cuando no es posible ordenar la reposición, corresponde otorgar alguna forma de reparación que restituya mínimamente el daño ocasionado al trabajador.

Asimismo, cabe considerar lo expuesto por Puntriano (2019), quien crítica la extensión del supuesto de reposición en la vía laboral ordinaria realizada por la Corte Suprema para los casos de despido incausado, ya que contraviene de manera expresa lo establecido en la LPCL. En efecto, como se ha explicado, la reposición solo está prevista normativamente en aquellos casos en los que el despido sea declarado nulo (p. 293).

El artículo 34° de la LPCL señala que cuando se trate de un despido incausado, lo que corresponde es el pago de una indemnización bajo los alcances del artículo 38° de la misma Ley. Sin embargo, el criterio asumido por los Jueces Supremos en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral ha modificado en la práctica el alcance de la normativa, permitiendo que se disponga la reposición incluso en estos casos.

No obstante, en el caso concreto del señor Alejandro Onsihuay Yauri, dado que la reposición resultaba imposible por haber cumplido 70 años durante el proceso – situación sobrevenida y no imputable al demandante-, se debió aplicar la tutela resarcitoria prevista normativamente. En ese línea, resultaba pernitante seguir el criterio de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2704-2016 Áncash, que, basándose en los principios de protección y de interpretación más favorable al trabajador, concedió una indemnización pese a que no fue expresamente solicitada.

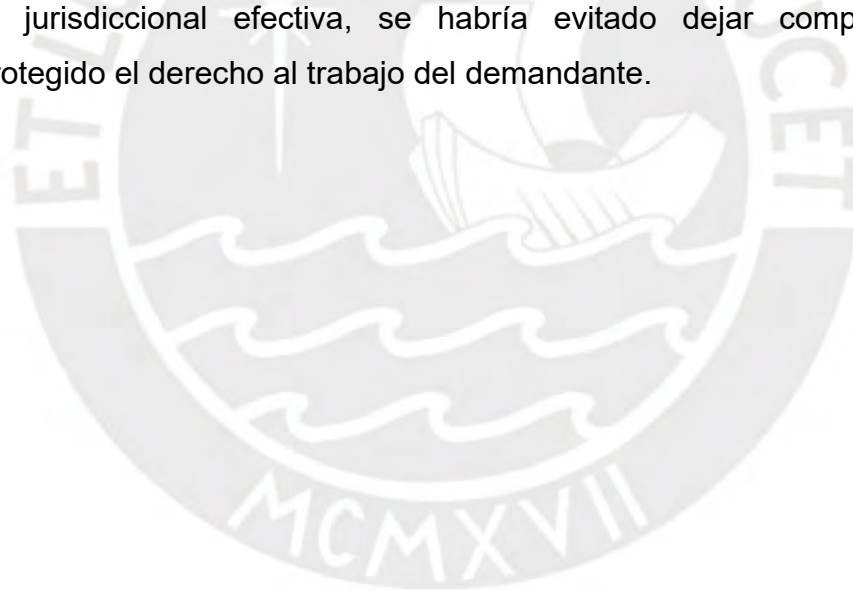
De esta forma, se habría garantizado efectivamente el derecho al trabajo y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, evitando que la excesiva demora procesal dejara sin ninguna protección al trabajador despedido arbitrariamente.

Por otro lado, resulta necesario formular una crítica respecto de la posición asumida por la Corte Suprema en la Casación, en la que podríamos decir que, por primera vez establece de manera expresa que la indemnización por despido arbitrario puede ser solicitada en la Audiencia de Juzgamiento y el recurso de apelación, cuando por cuasal sobrevenida sea imposible ordenar la reposición. Si bien, de adoptarse este criterio como regla general para casos futuros podría dotar de mayor predictibilidad a la actuación de los litigantes, en el presente caso no resulta una solución satisfactoria ni suficiente para garantizar una tutela efectiva.

Ello debido a que el trabajador demandante desconocía de esta posibilidad y, en consecuencia, no pudo plantearla oportunamente, viéndose así privado de toda tutela resarcitoria a pesar de que el despido fue arbitrario y que, por

causal sobrevenida (cumplimiento de 70 años durante el proceso), quedó imposibilitado de ser repuesto. Este desenlace evidencia que la decisión de la Corte, al limitarse a remarcar la necesidad de formular expresamente la pretensión indemnizatoria, termina trasladando al trabajador las consecuencias de un vacío normativo que debería haber sido resuelto precisamente a través de un desarrollo jurisprudencial más claro y garantista.

En conclusión, considero que en el presente caso la Corte Suprema debió aplicar el mismo criterio asumido en la Casación Laboral N° 2704-2016 Áncash, en la que, ante la imposibilidad de disponer la reposición del trabajador por haber cumplido setenta años durante el proceso, se otorgó una indemnización incluso sin que esta hubiera sido solicitada expresamente. De esta manera, en atención a los principios de protección, de interpretación más favorable al trabajador y al deber de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva, se habría evitado dejar completamente desprotegido el derecho al trabajo del demandante.



VI. CONCLUSIONES

- Los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por la LPCL, conforme a lo establecido en el artículo 37 de la LOM. Este criterio está respaldado por una línea jurisprudencial uniforme de la Corte Suprema y se encuentra en concordancia con el principio de progresividad y no regresividad en materia de derechos laborales, que exige ampliar y no restringir la protección de los trabajadores.
- En el presente caso, el demandante mantuvo una relación laboral a plazo indeterminado mientras prestó servicios en la Municipalidad Distrital de San Rafael, por lo que únicamente podía ser despedido por causa justa prevista por ley, conforme a las garantías de estabilidad laboral propias del régimen laboral de la actividad privada.
- Se advierte una vulneración al derecho fundamental al trabajo, reconocido en el artículo 22º de la Constitución, al haberse producido un despido incausado que afectó directamente la estabilidad laboral del demandante en su manifestación de estabilidad de salida.
- La Sentencia de Primera Instancia no se encontraba correctamente fundamentada, vulnerando así el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, así como el derecho a un plazo razonable. Esta demora excesiva permitió que opere la causal sobreviniente de la jubilación obligatoria y automática, complicando la viabilidad de la reposición; de no haber ocurrido, la solución habría resultado más clara.
- La imposibilidad de disponer la reposición se debió a una causal objetiva de extinción del vínculo laboral – la jubilación obligatoria al cumplir 70 años de edad – prevista en el literal f) del artículo 16º y en el artículo 21º

de la LPCL, configurándose como una causa sobrevenida no imputable al trabajador.

- Frente a este escenario, la Corte Suprema pudo y debió aplicar el mismo criterio asumido en la Casación Laboral N° 2704-2016 Áncash, concediendo una indemnización al trabajador pese a no haber sido solicitada expresamente, con el fin de garantizar efectivamente la tutela del derecho al trabajo ante un vacío normativo y evitar que el demandante quedara sin protección alguna.
- En suma, el caso evidencia una vulneración del derecho al trabajo y a la tutela jurisdiccional efectiva como consecuencia de un despido arbitrario y de una tramitación judicial excesivamente prolongada que generó la imposibilidad de la reposición por jubilación obligatoria. Frente a este escenario, resulta necesario que la Corte Suprema profundice y precise su posición sobre este extremo, ya que el ordenamiento jurídico carece actualmente de una regulación específica que disponga qué ocurre cuando el trabajador supera la edad máxima para la reposición durante el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acevedo Mercado, J.L., y Ortiz Pérez, A. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el régimen de contratación administrativa de servicios. *IUS ET VERITAS*, 20 (41), 220–233. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12121>
2. Apolín Meza, D. L. (2007). *El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas*. Foro Jurídico, (18), 82–88. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18460/18700/>
3. Blancas Bustamante, C. (2002). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional*. *IUS ET VERITAS*, 13 (25), 268 – 280. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>.
4. Barbagelata, H.-H. (2008). *Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*. *IUSLabor*, (1). Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/119859>
5. Boza Pró, G. (2020). *Derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
6. Carrillo, M. (2011). *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad: Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (12), 179–186. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640267007>
7. Casación No. 32846-2022-Huánuco (2022, 10 de noviembre). Corte Suprema de la República.

8. Casación No. 08347-2014-Del Santa (2015, 15 de diciembre). Corte Suprema de la República.
9. Casación No. 2704-2016-Áncash (2017, 25 de mayo). Corte Suprema de Justicia de la República.
10. Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (1969, 22 de noviembre). Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.
11. Decreto Supremo N° 003-97-TR [Poder Ejecutivo]. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997.
12. Mamani Luque, I. (2024). *El derecho al plazo razonable en la NLPT. Su estudio en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA 2017-2022* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/df96b6ad-1344-41ec-b3c0-46db20fd0a4e/content>
13. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966, 16 de diciembre). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.
14. Perú. Congreso de la República. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972*. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf>
15. Perú. Congreso de la República. (2009). *Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+Nº+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

16. Poder Judicial del Perú. (2014). *II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral* (Año 2014). Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd/II+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL+Año+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd>
17. Priori Posada, G. (2019). *El proceso y la tutela de los derechos*. Fondo Editorial PUCP.
18. Puntriano Rosa, C. (2018). La nueva protección contra el despido en el Perú a partir de la jurisprudencia laboral. En Mantilla, R., Monteblanco, A., Sarzo, R., & Valverde, D. (Eds.), *Trabajo y seguridad desde el Estado Social de Derecho: temas actuales* [Libro homenaje a Carlos Blancas Bustamante] (1.ª ed., pp. 279-303). Palestra Editores.
19. Rubio, Marcial. y Arce, Elmer. (2024). *Principios establecidos por el Tribunal Constitucional en su doctrina jurisprudencial*. Fondo Editorial PUCP.
20. Sentencia recaída en los Expedientes 001-2004-AI/TC y 002-2004-AI/TC (2004, 27 de septiembre). Tribunal Constitucional del Perú.
21. Sentencia recaída en el Expediente 03531-2015-PA (2020, 14 de julio). Tribunal Constitucional del Perú.
22. Sentencia recaída en el Expediente 01362-2023-PA (2024, 23 de febrero). Tribunal Constitucional del Perú.

23. Sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA (2015, 16 de abril).
Tribunal Constitucional del Perú.
24. Sentencia recaída en el Expediente 06681-2013-PA (2016, 23 de junio).
Tribunal Constitucional del Perú.
25. Sentencia recaída en el Expediente 02605-2012-AA (2012, 13 de
septiembre). Tribunal Constitucional del Perú. Recuperado de
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02605-2012-AA.html>
26. Sentencia recaída en el Expediente 02187-2012-PA (2013, 12 de marzo).
Tribunal Constitucional del Perú. Recuperado de
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02187-2012-AA.html>
27. Stinco, J. (2019). *El principio de progresividad en materia de derechos
fundamentales*. Ab-REVISTA DE ABOGACÍA, (5), 49–62. Recuperado
de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ab/article/view/539>
28. Toledo, O. (2011). El principio de progresividad y no regresividad en
materia laboral. *Derecho y cambio social*, p. 1-12. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5500749.pdf>



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022

HUANUCO

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

***Sumilla.** En consecuencia, en adición a no haber promovido en la etapa procesal pertinente la tutela resarcitoria (indemnización por despido arbitrario) en sustitución de la tutela restitutoria (reposición), ni alegado la misma en apelación, hace que en instancia suprema no sea factible disponer un petitorio no incorporado ni debatido en el presente proceso.*

Lima, dieciocho de octubre de dos mil veintitrés

VISTA la causa número treinta y un mil trescientos dos, guion dos mil veintidós, guion **HUANUCO**; en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Alejandro Onsihuay Yauri**, mediante escrito presentado con fecha doce de mayo del dos mil veintidós, que corre en fojas setecientos catorce a setecientos treinta y nueve, contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha veintisiete de abril del dos mil veintidós, que corre en fojas seiscientos sesenta y tres a seiscientos setenta y cinco, que **revocó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha veinte de agosto del dos mil veintiuno, que corre en fojas quinientos noventa y seis a seiscientos siete, en el extremo que declaró **improcedente** la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios, **infundada** la emisión de un contrato a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales y la emisión de la constancia de trabajo; la **reforma a fundada en el extremo** de reconocimiento de vínculo laboral, **fija** la suma de sesenta mil seiscientos dos con 25/100 soles (S/ 60,602.25) por beneficios sociales, dispone la emisión de un contrato a plazo indeterminado e incorporación en planillas y del certificado de trabajo en dicho periodo, **infundado** el periodo del veintiséis de noviembre de dos mil nueve al treinta y uno de enero de dos mil once;



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

improcedente la reposición e **infundadas** las pretensiones de pago por viáticos - bonos alimentarios, pago de movilidad, bonificación unificada de construcción civil y la bonificación de alta especialización del 10%; en el proceso seguido contra la entidad demandada, **Municipalidad Distrital de San Rafael**, sobre **reconocimiento de vínculo laboral y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil veintitrés, que corre de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y tres del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) Infracción normativa del segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba señaladas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha once de febrero del dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos ochenta y tres a trescientos veintidós, siendo subsanado en fojas trescientos veinticinco a trescientos



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022

HUANUCO

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

veintisiete, el demandante solicita la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado como obrero municipal, la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y locación de servicios civiles e invalidez de los contratos administrativos de servicios, la reposición, el pago de beneficios sociales y la entrega del certificado de trabajo; más el pago de intereses legales y costos procesales.

- b) Sentencia de Primera Instancia.** El Juzgado Civil - Sede MBJ Ambo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, mediante sentencia de fecha veinte de agosto del dos mil veintiuno, declaró **improcedente la demanda**, en el extremo de la desnaturalización de la contratación civil por locación de servicios; **infundada** en los extremos de la invalidez de la Contratación CAS, e **infundada** la reposición al trabajo, emisión de contrato a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales e intereses legales y emisión de constancia de trabajo; sustentando, respecto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que el demandante ha laborado bajo dicha modalidad desde el año 2009 al 2012; sin embargo, debió efectuar de forma diligente dentro del periodo de dicha contratación la desnaturalización, mas no años después con ocasión a la demanda postulada en febrero de 2019, por lo cual, esta pretensión es improcedente; en cuanto a la invalidez de los contratos CAS, también tiene injerencia los periodos CAS 2013 al 2014 y de febrero de 2015 a noviembre de 2018; por lo cual, de haber existido un reclamo objetivo lo debió efectuar en su debida oportunidad legal, mas no después con ocasión a la demanda postulada en febrero de 2019, por ello, dicha pretensión es improcedente; al desnaturalizarse las pretensiones principales, corresponde rechazar las pretensiones accesorias.
- c) Sentencia de Segunda Instancia.** La Sala Laboral de la misma corte superior, mediante sentencia de fecha veintisiete de abril del dos mil veintidós, **revocó la sentencia emitida en primera instancia**, en el extremo que declaró **Improcedente** la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

invalidez de los contratos administrativos de servicios, **infundada** la emisión de un contrato a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales y la emisión de la constancia de trabajo; la **reforma a fundada en el extremo** de reconocimiento de vínculo laboral, **fija** la suma de sesenta mil seiscientos dos con 25/100 soles (S/ 60,602.25) por beneficios sociales, dispone la emisión de un contrato a plazo indeterminado e incorporación en planillas y del certificado de trabajo en dicho periodo, **infundado** el periodo del veintiséis de noviembre de dos mil nueve al treinta y uno de enero de dos mil once; **improcedente** la reposición e **infundadas** las restantes pretensiones; señalando como fundamento, respecto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos CAS, que el demandante ha sido contratado por la entidad desde el veintiséis de noviembre de dos mil nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil nueve y luego del uno de febrero del dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil dieciocho; no ha habido continuidad laboral de 13 meses en el año 2010 hasta enero de 2011, es decir, existió una interrupción superior a los 30 días; por ello, evalúa el periodo ininterrumpido de labores; estableciendo que se ha acreditado los elementos de la relación laboral del uno de febrero de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, al desempeñarse como Operario de Maquina pesada le corresponde la desnaturalización de contrato como obrero bajo el régimen laboral privado; el pago de los beneficios sociales en la suma de S/ 60,602.25; en cuanto a la reposición por despido incausado, advierte que ceso a los 68 años y 4 meses de edad; en ese contexto, no corresponde su reposición porque el demandante supera los 70 años de edad, como causa legal de extinción del contrato de trabajo.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la Infracción normativa procesal: inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú

Tercero. El artículo constitucional cuestionado en casación establece lo siguiente:

“Artículo 139. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)”

La debida motivación de las resoluciones judiciales

Cuarto. El derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que, una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada de manera deficiente. La motivación de las decisiones judiciales es un elemento del derecho al debido proceso, el cual implica que el juez al momento de resolver fundamente su decisión en los hechos y el derecho correspondientes.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

Quinto. Al respecto, el Tribunal Constitucional, expresa lo siguiente:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”¹.

Sexto. Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso por falta de motivación o motivación indebida

En relación a este derecho constitucional, esta Sala Suprema en la **Casación N.º 15284-2018-Cajamarca** de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido, con la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.

¹ Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente No. 01480-2006-AA/TC LIMA, fj.2.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

Evaluación del caso en concreto

Séptimo. De la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya vulnerado la garantía constitucional de la debida motivación, toda vez que ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas que lo llevaron a determinar su decisión en mérito al análisis que realizó sobre los medios probatorios actuados en el presente caso respecto de los periodos de la relación laboral acreditada en el proceso, análisis que motivara que se revoque la sentencia apelada.

Siendo así, se evidencia que la decisión se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a las pretensiones enunciadas por el demandante oportunamente en el proceso, lo que conlleva a concluir a este Colegiado Supremo que en ella no se vislumbra vulneración, ni al debido proceso, ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales, pues, la impugnada garantiza que el razonamiento guarda relación y es proporcionado con el problema que corresponde resolver; en consecuencia la causal procesal materia del recurso es Infundada.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

De la causal sustancial: segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Octavo. La disposición materia de casación regula lo siguiente:

“Artículo 34. El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38°.”

Noveno. Análisis del caso en concreto

El recurrente señala que:

“(…) al haberse reconocido mediante Sentencia de Vista mi relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen de la actividad privada D.L. 728 y al no haberse acreditado que haya existido causa que justifique el despido, corresponde se me incorpore a mi centro laboral, más aún cuando conforme es de verse del presente proceso, la demanda se ha interpuesto en el tiempo que estaba en edad para continuar laborando. (…)

Si bien, el cumplimiento de los 70 años de edad se ha dado en el transcurso del proceso lo que hace inviable e inejecutable mi reincorporación efectiva por causal sobreviniente, (…)



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

equivalente a un monto igual al tope de la indemnización por despido arbitrario regulado por el artículo 38 del TUO del D.L. 728 (...)"

Décimo. Al respecto, es de advertirse que el Colegiado Superior ha sostenido que “habiendo el demandante dejado de laborar para la demandada a los 68 años y 4 meses de edad, debe tenerse en cuenta lo establecido en el inciso f) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, porque el demandante actualmente pasa los setenta (70) años de edad, cuya edad es causa de extinción del contrato de trabajo .../// asimismo, debe tenerse presente que el último párrafo del artículo 21° del mismo texto normativo dispone la j jubilación obligatoria y automática cuando el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, consideraciones por las cuales el Colegiado declara Improcedente la demanda” .

El recurrente sostiene que al ser inejecutable la reposición por la edad, le corresponde la indemnización por despido arbitrario regulado por el artículo 38 del TUO del D.L. 728.

Décimo Primero. Evaluando los actuados; es importante destacar que, **a la fecha de la Audiencia de Juzgamiento**, esto es, **el dos de febrero de dos mil veintiuno**, el demandante ya había superado los **70 años de edad**, edad límite para el cese laboral definitivo y la imposibilidad de la pretensión de reposición reclamada por causal sobreviviente, conforme se corrobora del DNI que obra en el proceso.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

Ante la constatación de la imposibilidad de ejecutar la reposición solicitada, el recurrente en casación debió postular en dicha audiencia el pago de la indemnización por despido arbitrario que reclama ahora como causal de casación; situación omisiva ratificada en el **escrito de apelación que corre de fojas seiscientos ochenta a seiscientos ochenta y ocho y ampliado por escrito de fojas seiscientos noventa a setecientos once**, en los cuales no expone argumento alguno referido al pago de la indemnización por despido arbitrario dada la evidente imposibilidad de reposición por tener el demandante y apelante más de 70 años de edad.

En consecuencia, en adición a no haber promovido en la etapa procesal pertinente la tutela resarcitoria (indemnización por despido arbitrario) en sustitución de la tutela restitutoria (reposición), ni alegado la misma en apelación, hace que en instancia suprema no sea factible disponer un petitorio no incorporado ni debatido en el presente proceso.

Décimo Segundo. En consecuencia, se concluye que la Sala Superior no ha infringido el segundo párrafo del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo cual se **rechaza** la causal sustantiva denunciada.

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Alejandro Onsihuay Yauri**, mediante escrito presentado con fecha doce de mayo del dos mil veintidós, que corre en fojas setecientos catorce a setecientos treinta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintisiete de abril del dos mil veintidós, que corre en fojas seiscientos sesenta y tres a seiscientos setenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 31302-2022
HUANUCO
Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT
NO EJE**

ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Municipalidad Distrital de San Rafael**, sobre **reconocimiento de vínculo laboral y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

CYLC/FLCP