



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO - NLPT

SENTENCIA DE SEGUNDO GRADO N.º 143-2022-NLPT

EXPEDIENTE : 00211-2021-0-2111-JR-LA-01
DEMANDANTE : Matilde Mamani Yucra
DEMANDADA : Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca
(representada por su procurador público municipal)
MATERIA : Reposición Laboral por Despido Incausado.
PROCEDIMIENTO : Ordinario Laboral (**Nueva Ley Procesal del Trabajo**)
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral Transitorio - Zona Norte - Sede Juliaca
J.S. PONENTE : Roger Díaz Haytara

RESOLUCIÓN N° 07-2022

Puno, veinte de julio del año dos mil veintidós.

I. ASUNTO:

Realizada audiencia de vista de la causa, corresponde a la Sala Superior Laboral del Distrito Judicial de Puno, emitir pronunciamiento sobre la apelación promovida por la parte demandada contra la sentencia de primer grado que declara fundada la demanda.

II. ANTECEDENTES:

PRIMERO.- DEMANDA:

De la revisión de la demanda presentada el 18 de febrero de 2021, se tiene que la demandante acudió al órgano jurisdiccional solicitando:

***Primera pretensión principal:** Se le reconozca como trabajadora obrera - personal de mantenimiento de parques y jardines del departamento de Parques y Jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la demandada, con contrato de trabajo de duración indeterminado, sujeta al régimen laboral privado regulado por el TUO del Derecho Legislativo N° 728; y, se le incluya en planilla de personal estable, otorgándole todos los derechos laborales conforme a ley.*

***Segunda pretensión principal:** Se declare la nulidad del despido sin causa del trabajo que fue objeto el día 01 de febrero del 2021.*

***Pretensión accesorio:** Se ordene a la entidad demandada, que, en plazo de tres días, la reponga en el puesto de trabajo como trabajadora obrera personal de mantenimiento de parques y jardines.*

***Tercera pretensión principal:** Se ordene a la demandada, le pague la remuneración mínima vital vigente de S/ 930.00, más los reintegros correspondientes.*

***Cuarta pretensión principal:** Se ordene a la demandada, a partir de su ingreso al trabajo y continuamente, se le pague la asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, más los reintegros.*



Quinta pretensión principal: Se ordene a la demandada, cumpla con pagarle los beneficios económicos laborales, por la suma total de S/ 16,864.25, conforme al siguiente detalle:

- Gratificaciones fiestas patrias y navidad	s/4,460.00
- Indemnización y remuneración por no goce vacacional	s/2,046.00
- Vacaciones truncas	s/1,108.25
- Compensación por tiempo de servicios	s/2,600.00
- Reintegro de asignación familiar	s/2,325.00
- Reintegro de remuneraciones	s/4,325.00

Con los siguientes argumentos (**resumen**):

- 1.1. Laboró para la demandada, mediante contrato verbal, desde el 01 de enero de 2019 hasta el 01 de febrero de 2021, en el cargo de personal de mantenimiento de parques y jardines del departamento de Parques y Jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental.
- 1.2. Las funciones que cumplió fueron físicas o manuales (*regar las plantas, árboles y césped de los parques y jardines, realizar las plantaciones y mantener la limpieza de espacios*), por tanto, su condición o categoría fue la de obrera municipal; por lo que, conforme al artículo 37º, párrafo segundo, de la Ley N.º 27972 (*Ley Orgánica de Municipalidades*), debe estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo N.º 728.
- 1.3. Además, las labores realizadas como personal de mantenimiento de parques y jardines, son de naturaleza permanente, por lo que no podía contratarse personal en forma temporal, eventual o esporádica.
- 1.4. El 01 de febrero de 2021, ha sido víctima de un despido incausado por parte de la demandada.

SEGUNDO.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La municipalidad emplazada (a través de su procurador público) contestó la demanda mediante escrito del 30 de marzo de 2021, solicitando que se declare infundada, en virtud de los siguientes argumentos (**resumen**):

- 2.1. La demandante ha laborado en mérito a un servicio específico, a plazo fijo y de modalidad parcial, sumado a ello, el cargo que desempeñó no está considerado dentro el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), ni está debidamente presupuestada. Por lo que, no se puede reconocer como trabajadora obrera a una persona que laboró unas cuantas horas.
- 2.2. En los contratos administrativos de servicios, por el cual la demandante ingresa a laborar, se precisan las labores a desempeñar como un servicio.
- 2.3. La demandante no ha probado la nulidad de despido.

TERCERO.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO - MATERIA DE APELACIÓN:

Habiéndose tramitado el proceso en forma regular, según su naturaleza, el juez de primer grado emitió la sentencia N° 123-2021-LA, contenida en la **resolución N° 03**, del 25 de mayo de 2021, que **FALLA:**



“Declarando FUNDADA (...); en consecuencia:

a) RECONOZCO que la demandante ha prestado servicios sucesivos desde el mes de enero del 2019 a favor de la demandada, sujeta a una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral común de la actividad privada Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado como trabajadora obrera – personal de mantenimiento de parques y jardines (jardinera) del departamento de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de San Román.

b) DECLARO LA NULIDAD del despido de trabajo incausado que fue objeto la demandante el día 31 de enero del 2021.

c) ORDENO LA REPOSICIÓN de la demandante en su puesto de trabajo en el cargo de trabajadora obrera – personal de mantenimiento de parques y jardines (jardinera) del departamento de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de San Román u otro de igual categoría, en las mismas labores que venía desarrollando antes del despido declarado nulo, sin afectar sus ingresos; ello en el plazo de tres días. ORDENO que la demandada, cumpla con regularizar la información de sus planillas, debiendo consignar como OBRERA a plazo indeterminado en el régimen de la actividad privada al demandante, asimismo, corresponderá en este régimen el pago de la remuneración mínima vital de S/. 930.00 a favor de la demandante.

d) ORDENO que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante por los conceptos de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales conforme al cuadro supra por el monto total de S/ 16,054.45. (DIECISÉIS MIL CINCUENTA Y CUATRO CON 45/100 SOLES) en el plazo de cinco días de consentida o ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de imponer multa. SIN COSTAS NI COSTOS”.

Decisión que descansa en los siguientes fundamentos (resumen):

- 3.1.** De los informes y sus correspondientes hojas de tareo, planilla de pago de remuneraciones y vales de combustible, se encuentra probado que la demandante ha prestado servicios para la demandada desde el mes de enero de 2019 hasta la fecha de su cese.
- 3.2.** Se encuentra acreditado los elementos de un contrato de trabajo, tal es así, que las labores realizadas por la demandante fueron de naturaleza personal, remunerado y bajo la subordinación. Por lo que, que conforme el artículo 4° del D.S. 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- 3.3.** En las labores realizadas por la demandante, como regadora en el área de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, predomina la labor física; por lo tanto, tenía la calidad de obrera; y, le correspondía estar adscrita en el régimen laboral privado, en atención al artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 3.4.** La demandada extinguió la relación laboral que mantenía con aquélla, sin expresar ninguna causa justa y sin haberse cursado las cartas de preaviso y de despido; por ende, al encontrarse acreditado que la demandante fue objeto de despido incausado (que es nulo), corresponde ordenar su reposición.
- 3.5.** Las reglas previstas en el Expediente N°5057-2013-P A/TC (Caso Huatuco), no resultan aplicables al presente caso, dado que los obreros no desarrollan función pública ni carrera administrativa, por lo que no les es exigible el concurso público de méritos en una plaza presupuestada, de duración indeterminada, de naturaleza permanente y vacante.

- 3.6. La demandada adeuda por concepto de beneficios sociales, asignación familiar y reintegro de remuneraciones la suma de S/ 16,054.45

CUARTO.- RECURSO DE APELACIÓN:

La municipalidad demandada formuló apelación contra la sentencia de primer grado, mediante escrito del 01 de junio de 2021, solicitando su **nulidad o revocación** (para que reformándola se declare infundada la demanda), en función de los siguientes argumentos (**resumen de agravios**):

- 4.1. El juez de primer grado ha realizado una interpretación errada sobre las labores desempeñadas por la demandante, pues esta no tenía la condición de trabajador obrero. Además, no se ha demostrado que la demandante haya laborado de forma ininterrumpida.
- 4.2. El juez de primer grado no ha considerado que la demandante solo trabajaba en periodos temporales, mediante tareo; además no se ha acreditado de forma fehaciente el horario y la jornada laboral.
- 4.3. El juez de primer grado no ha realizado un debido razonamiento; pues se denota inexistencia de una justificación externa y resulta arbitrario lo decidido.
- 4.4. El juez de primer grado no ha considerado que el ingreso a la entidad pública es previo concurso público, en una plaza vacante y presupuesta, que se encuentre en el CAP, PAP, MOF y ROF. En el presente caso, el demandante no ingresó por concurso público y no realizó funciones en un cargo de naturaleza permanente.

III. FUNDAMENTOS:

QUINTO.- PREMISAS NORMATIVAS APLICABLES AL CASO:

5.1. Sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales:

- a) El artículo 139º, inciso 5), de la Constitución, prevé:

“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”;

- b) Sobre los alcances de dicha disposición constitucional, el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 00728-2008-PHC/TCL IMA, ha señalado que:

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

derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. (...)”.

5.2. **Sobre el derecho fundamental al trabajo:**

a) Los artículos 22º y 27º de la Constitución, prevén:

“Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; y,

“Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

b) Sobre los alcances de dichos dispositivos, el Tribunal Constitucional ha señalado:

“(...) el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. (...) el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, de una parte y, por otra el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...) el segundo aspecto (...) se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)” (STC Exp. N.º 1124-2001-AA/TC- Lima, fundamento 12) .

“14. (...) el régimen de protección adecuada enunciado en el artículo 27 de la Constitución y que se confió diseñarlo al legislador ordinario, no puede entenderse, para el caso de los trabajadores sometidos al régimen privado, únicamente circunscrito al Decreto Legislativo N.º. 728, sino de cara a todo el ordenamiento jurídico, pues éste (el ordenamiento) no es una agregación caótica de disposiciones legales, sino uno basado en las características de coherencia y completud.

(...)

Por ello, el Tribunal Constitucional no puede compartir la tesis de la demandada, según la cual en el amparo no cabe ordenarse la restitución del trabajador despedido arbitrariamente, sino únicamente ordenarse el pago de una indemnización. Tal postura, en torno a las implicancias del artículo 27 de la Constitución, desde luego, soslaya el régimen procesal que también cabe comprender dentro de dicha cláusula constitucional y que constituye un derecho del trabajador despedido arbitrariamente.

*15. De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) **derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales** reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:*

a) Despido nulo

(...)

b) Despido incausado

(...)

- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

c) Despido fraudulento
(...)

16. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso (...)” (STC Exp. N.º 976-2001-AA/TC – Huánuco);

“7. (...) el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador (...)” (STC Exp. N.º 0206-2005-PA/TC-Huaura, fundamento 07).

- c)** De lo expuesto se tiene que, el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos:
- i)** El de acceder a un puesto de trabajo; y,
 - ii)** El derecho a no ser despedido sino por causa justa (proscripción de ser despedido salvo por causa justa);

Y el contenido del derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone: **(i) la indemnización** o **(ii) la restitución** según corresponda, **a elección del trabajador**.

- d)** El efecto **restitutorio** (reposición o readmisión en el empleo) derivado de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales, se genera en los siguientes casos:
- Despido incausado,
 - Despido fraudulento; y,
 - Despido nulo;
- e)** En cuanto al **despido incausado**, se configura cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

5.3. Sobre el régimen laboral aplicable a los obreros municipales:

- a)** El artículo 37º, segundo párrafo, de la Ley N.º 279 72 (Ley Orgánica de Municipalidades), prevé:

“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (lo resaltado y subrayado es nuestro).

- b) De igual forma, el artículo único de la Ley N.º 308 89, prevé:

“Precísase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (lo resaltado y subrayado es nuestro).

- c) Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en calidad de **precedente de obligatorio cumplimiento**, ha establecido:

“4. Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37º de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37º de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)” [Casación Laboral N.º 7945-2014-Cusco, fundamento cuarto] (lo resaltado y subrayado es nuestro).

- d) De los enunciados normativos y de la jurisprudencia antes citada se infiere que, los obreros que prestan servicios en las municipalidades se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.; y, por ende, deben ser contratos bajo dicho régimen (corresponde se les reconozca los derechos y beneficios inherente a dicho régimen).

5.4. Sobre el contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada:

- a) Los artículos 4º, 5º, 6º y 9º del T.U.O. del D. Leg . N.º 728, aprobado por el D.S. N.º 003-97-TR, establecen que:

“Artículo 4º.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

“Artículo 5º.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

“Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)”.

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)”.

- b) Asimismo, el artículo 72º del TUO antes acotado, con relación a los requisitos formales para la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, prevé:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

- c) De la interpretación de los dispositivos invocados precedentemente, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que, el **CONTRATO DE TRABAJO**: “(...)supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de **tres elementos sustanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica**, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicio y el contrato comercial de comisión mercantil (...)” [CASACIÓN N.º 1581-97 Lima].

Asimismo, la doctrina ha señalado que, el **contrato de trabajo**, “(...) supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador). (...) De lo expresado (...), el contrato de trabajo **presenta tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación**. (...) la prestación de servicios que fluyen de un contrato de trabajo es personalísima -intuitu personae- y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayudas de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Por otro lado, la prestación de servicios debe ser remunerada. La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. Finalmente, tenemos

la subordinación, éste es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. (...) Ahora bien, la subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicaciones indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc. Teniendo en cuenta los conceptos señalados en los puntos anteriores, debemos resaltar la importancia que cobra el hecho de que estos elementos esenciales que caracterizan al contrato de trabajo, se reflejen en la realidad; de no presentarse estos elementales esenciales, no nos encontraremos ante un contrato de trabajo. (...)”¹ (lo resaltado y subrayado es nuestro).

Además, en forma concordante con lo expuesto precedentemente, en la verificación (en la realidad) de la concurrencia de dichos elementos esenciales que caracterizan al contrato de trabajo, sobre todo cuando las partes, con simulación o fraude, han suscrito un contrato civil de locación de servicios u otra modalidad contractual no laboral, el Tribunal Constitucional ha desarrollado los denominados **RASGOS DE LABORALIDAD**, en los siguientes términos:

“7. (...) Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación de la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) Suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud (...)” [STC Exp. N.º 00018-2016-PA/TC Piura] (Subrayado y resaltado es nuestro).

- d) Sobre el **CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO**, el Tribunal Constitucional², en reiterados pronunciamientos, ha señalado que, en el régimen laboral peruano, el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, hay una preferencia de la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la contratación de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando a

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. LOS CONTRATOS DE TRABAJO y otras instituciones del Derecho Laboral, Editorial Gaceta Jurídica S.A., 1ra. Edición, Lima – Perú, Diciembre 2008, Págs. 48-51.

² Véase las sentencias recaídas en los expedientes N° 1188-2012-AA/TC, N° 03976-2012-PA/TC, entre otras .

través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado;

e) **Por ende**, los empleadores pueden contratar a sus trabajadores suscribiendo tres tipos de contratos:

- **A tiempo indeterminado;**
- Sujetos a modalidad; y,
- A tiempo parcial (por horas).

Con relación al primero, se tiene que los **contratos a tiempo indeterminado** son aquellos que pueden celebrarse en forma verbal o escrita, y por lo mismo vienen respaldados por una presunción en el ordenamiento legal, de modo que en toda prestación de servicios que reúna los **elementos esenciales** de la relación laboral (**prestación personal de los servicios, remuneración; y, vínculo de subordinación**) se **presume** que estamos frente a un **contrato de trabajo a tiempo indeterminado**, salvo que se pruebe la existencia de un contrato sujeto a modalidad o a tiempo parcial, el que necesariamente deberá constar por escrito y consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, bajo sanción de nulidad.

5.5. Sobre el ingreso al empleo público por concurso público:

a) Sobre el particular, debemos señalar que si bien es cierto que el artículo 5º de la Ley Marco del Empleo Público (*Ley N.º 28175, publicada el 19 de febrero de 2004*), prevé que:

“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades” (lo resaltado es nuestro).

Y que el Tribunal Constitucional sostuvo que:

“[E]l ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos a una plaza presupuestada (...)” [STC Exp. 05057-2013-PA/TC, fundamento 9 - caso “Huatuco”].

También lo es, que el máximo intérprete de la Constitución precisó:

*“[S]i bien este párrafo hace mención expresa al “ingreso a la administración pública”, de modo general, dicha afirmación debe **interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa**, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan (...)” [STC Exp. N.º 03593-2018-PA/TC Lima, fundamento 10] (lo resaltado y subrayado es nuestro).*

- b) Además, no debemos perder de vista que, si bien en el precedente constitucional “Huatuco” se afirmó que:

“[E]n los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado” [STC Exp. N.º 05057-2013-PA/TC, fundamento 18] (lo resaltado es nuestro).

El propio Tribunal Constitucional precisó su contenido, en el siguiente sentido:

“[E]s claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” [STC Exp. N.º 06681-2013-PA/TC Lambayeque, fundamento 11 - caso Richard Nilton Cruz Llanos] (lo resaltado y subrayado es nuestro).

- c) En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, tuvo oportunidad de pronunciarse, como se aprecia a continuación:

“Décimo Tercero: Habiéndose declarado fundada la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 5º de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público y teniendo en cuenta lo establecido en el precedente vinculante N.º 5057-2013-PA/TC JUNÍN, esta Suprema Sala siguiendo el criterio previsto en la Casación Laboral N.º 11169-2014-LIMA (...), que constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto de la interpretación del artículo 5º de la Ley Marco del Empleo Público N.º 28175, considera que al no haber ingresado el demandante por concurso público y haber demandado cuando su vínculo laboral ya no estaba vigente, la demanda deviene en infundada.

Décimo Cuarto: En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N.º 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384º del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, Nueva Ley

Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos:

- a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.*
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.*
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).*
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú [Casación Laboral N.º 12475-2014-Moquegua].*

- d) Por lo tanto, si bien la Ley Marco del Empleo Público prevé que “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público (...)” (artículo 5, Ley N.º 28175, del 19 de febrero del 2004), no debe perderse de vista que la jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, establecieron que dicha disposición debía interpretarse en un sentido estricto, esto es, que la exigencia de concurso público sólo debía observarse para aquellos casos donde se solicite la reposición en una plaza o puesto de trabajo que forme parte de la carrera administrativa. En ese sentido, el concurso público, entre otros, no debe exigirse cuando se trate de:

- Pretensiones demandadas referidas a nulidad de despido, conforme al artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 (aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR).
- Trabajadores contratados para servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 o de la Ley N° 24041.
- **Obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- Trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Trabajadores al servicio del Estado, considerados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (trabajadores de las empresas del Estado).
- Funcionarios políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

SEXTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

6.1. En observancia del principio de **congruencia recursal**³ corresponde a esta Superior Sala absolver el grado, pronunciándose sobre los agravios denunciados por la demandada (apelante) en su recurso de apelación, que corren resumidos en el punto cuarto de esta sentencia de vista.

6.2. Al respecto, de lo expuesto por las partes (*en la demanda, en la contestación de la misma y en el recurso de apelación*) y considerando lo decidido por el juez de primer grado, se tiene:

a) Como hecho no controvertido (en esta instancia superior), los siguientes:

La demandante trabajó para la demandada, como Personal de Mantenimiento de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la demandada, desde el mes de enero de 2019 al 31 de enero de 2021. *Hecho afirmado por las partes y establecido por el juez de primer grado.*

b) Siendo los **puntos controvertidos principales**, que corresponden ser dilucidados por esta superior sala:

- (i) Si la demandante prestó servicios a favor de la demandada de manera continua de enero de 2019 a enero de 2021.
- (ii) Si las funciones que desempeñó la demandante, a favor de la demandada, son propias de una obrera o empleada; y, por ende si en los hechos existió una relación laboral a plazo indeterminado, emergida de un contrato de trabajo, entre la demandante y la entidad demandada.
- (iii) Si la demandante ha sido víctima de un despido incausado, por ende, si corresponde ordenar su reposición laboral.
- (iv) Si la demandante debió acreditar su ingreso por concurso público, en una plaza vacante y presupuestada

6.3. En cuanto a los **puntos controvertidos (i) y (ii)** arriba establecidos, de la revisión de los medios probatorios actuados se tiene:

³ El efecto devolutivo del recurso concedido, determina que esta Superior Sala asuma competencia para conocer el presente caso, empero ello se encuentra sujeto a determinados límites, siendo uno de ellos en lo referente a la extensión de tal efecto, conforme al cual sólo podremos examinar lo que fue efectivamente pedido por el apelante, esto es, que la materia de nuestro re-examen se encuentra determinado por el contenido del recurso de apelación interpuesto por la parte apelante. Así el Tribunal Constitucional en la STC expediente N° 04166-2009-PA/TC LIMA, ha señalado que, "(...) conviene subrayar que los recursos impugnatorios no son ajenos a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso (...)" ; Igualmente, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 4630-2012 LIMA, ha señalado que, "(...) en aplicación del principio *tantum appellatum quantum devolutum* el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo debe avocarse sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso (...) el revisor (...) sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del recurso de apelación (...) debiendo circunscribirse el debate a los extremos apelados (...)".



- a) De la revisión de los medios probatorios actuados, se desprende que la demandante, laboró para la demandada (Municipalidad Provincial de San Román), en los periodos, cargos y modalidades que se detallan a continuación:

PERIODO	CARGO	MODALIDA	MEDIO DE PRUEBA
Del 01/01/2019 al 31/12/2019	Personal de mantenimiento de parques y jardines	Sin contrato de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Informe N° 001-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de enero (pág. 20-22).- Informe N° 002-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de febrero (pág. 23-25)- Informe N° 003-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de marzo (pág. 26-28)- Informe N° 004-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de abril (pág. 29-30)- Informe N° 005-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de mayo (pág. 31-33)- Informe N° 005-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de junio (pág. 34-36)- Informe N° 007-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de julio (pág. 37-39)- Informe N° 007-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de agosto (pág. 40-42)- Informe N° 009-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de setiembre (pág. 43-45)- Informe N° 009-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de octubre (pág. 46-48)- Informe N° 011-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de noviembre (pág. 49-51)- Informe N° 012-2019-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de diciembre (pág. 52-54)
Del 01/2020 al 31/12/2020	Personal de mantenimiento de parques y jardines	Sin contrato de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Informe N° 01-2020-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de enero (pág. 55-57).- Informe N° 01-2020-MPSR-J/PAJE y hoja de tareo del mes de febrero (pág. 58-60)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de marzo) (pág. 61-65)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de abril) (pág. 66-71)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de mayo) (pág. 72-74)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de julio) (pág. 75-77)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de agosto) (pág. 78-81)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de setiembre) (pág. 82-85)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de octubre) (pág. 86-90)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de noviembre) (pág. 91-95)- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de diciembre) (pág. 96-100)- Vale de combustible N° 04911, 05002, 05157 (respecto del mes de octubre) (pág. 106-108)- Vale de combustible N° 05672, 05868 (respecto del mes de noviembre) (pág. 109-110)- Vale de combustible N° 05985, 06173 (respecto del mes de diciembre) (pág. 111-112)
Del 01/01/2021 al 31/01/2021	Personal de mantenimiento de parques y jardines	Sin contrato de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Libro de retenciones incisos E) y F) del art. 34° de la Ley del impuesto a la renta (del mes de enero) (pág. 102-105)

- b) Del cuadro descrito, se acredita que la demandante laboró en el cargo de personal de mantenimiento de parques y jardines del

departamento de Parques y Jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la demandada, desde enero de 2019 al 31 de enero de 2021, de forma ininterrumpida.

§ **Sobre las labores realizadas por la demandante en el cargo de desempeño:**

- c) Sobre la distinción entre servidores públicos empleados y obreros, la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 2754-2012 Lima, ha señalado que: *“(...) para distinguir la calidad de los trabajadores, de manera muy general podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuándo es que una persona que trabaja para un empleador es obrero o empleado (...)”*.
- d) De las labores descritas en su demanda, *regar las plantas, árboles y césped de los parques y jardines, realizar las plantaciones y mantener la limpieza de espacios*, hecho no negado por la parte demandada, se tiene que ésta realizaba labores donde predominaba el trabajo físico, hecho que nos hace inferir que en efecto realizó labores con la categoría de obrera.
- e) Sobre la naturaleza del cargo en el que fue contratada la demandante personal de mantenimiento de parques y jardines, cabe determinar si la misma puede ser considerado como uno de naturaleza temporal o uno de naturaleza permanente, al respecto tenemos:
 - Conforme al artículo 73° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, que prevé: *MATERIAS DE COMPETENCIA MUNICIPAL: Las municipalidades, tomando en cuenta su condición de municipalidad provincial o distrital, asumen las competencias y ejercen las funciones específicas señaladas en el Capítulo II del presente Título, con carácter exclusivo o compartido, en las materias siguientes (...) 2.9. Establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente o a través de concesiones”*. Por lo que, se desprende que una de las funciones específicas de las municipalidades en materia de servicios públicos locales, es el establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales.
 - Lo expuesto se corrobora con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República:

*“**Décimo cuarto.-** (...) Conforme a lo expuesto, al estar acreditado que el actor laboró **como obrero - chofer de camión cisterna en áreas verdes (parques y jardines)** de la Municipalidad demandada, bajo subordinación, en labores propias de la emplazada, y que **por ende tienen el carácter de permanente**, se colige la existencia de un contrato de trabajo a plazo*

indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada” [Casación N° 13509-2016-Tacna] (lo resaltado y subrayado es nuestro).

Asimismo, el Tribunal Constitucional, ha establecido:

“14. (...) la demandante prestó servicios para la emplazada de forma ininterrumpida desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 3 de junio de 2013 (periodo que no ha sido cuestionado por la demandada) desempeñando la función de obrera en parques y áreas verdes, labores que por sus propias características son de naturaleza permanente” [Exp. N° 04970-2015-PA/TC] (lo resaltado y subrayado es nuestro).

En ese sentido, las labores realizadas por la demandante no pueden ser calificadas como uno de naturaleza temporal sino como uno permanente.

- f) Por tanto, al haber tenido la demandante la condición de obrera municipal y realizar labores de naturaleza permanente, la demandada debió de considerarla y/o contratarla como trabajadora a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el TUO del Decreto legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, régimen en el que, por mandato de la ley, se encuentran comprendidos los obreros municipales (*conforme se ha expuesto en el numeral 5.3 de esta sentencia de vista*), y en ningún caso pueden ser contratados bajo otro régimen distinto; tanto más que, no se encuentra probado que se haya suscrito por escrito un contrato de trabajo sujeto a modalidad (a plazo fijo o plazo determinado) o a tiempo parcial (por horas) conforme a lo regulado por dicho TUO.
- g) En consecuencia, en atención a lo expuesto en el numeral 5.4 de esta sentencia de vista, debe presumirse que, desde el mes de enero de 2019 al 31 de enero de 2021, el vínculo laboral que **existió entre las partes emergió de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, sujeto al régimen laboral común u ordinario de la actividad privada** regulado por el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

6.4. Con relación a los **puntos controvertidos (iii) y (iv)** arriba establecidos (*Si la demandante ha sido víctima de un despido incausado, por ende, si corresponde ordenar su reposición laboral - si la demandante debió acreditar su ingreso por concurso público, en una plaza vacante y presupuestada*), tenemos:

- a) Conforme a lo expuesto en numeral precedente, al 31 de enero de 2021 el vínculo laboral que existía entre las partes, en realidad, emergía de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral común de la actividad privada; por ende, la demandada en ningún modo pudo dar por concluido dicho vínculo alegando vencimiento de plazo o conclusión de servicio.

- b) Por otro lado, se desprende que prestó servicios a favor de la demandada por más de tres meses; esto es, superó el periodo de prueba al que hace referencia el artículo 10º, primer párrafo, del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que prescribe: *“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”*. Por tanto, ya era titular del derecho al trabajo, cuyo contenido esencial comprende el derecho a no ser despedido sin causa justa.
- c) En consecuencia, siendo que la demandante, al 31 de enero de 2021, ya había alcanzado protección contra el despido arbitrario, sólo podía ser despedida por causa justa (relacionada con su conducta o capacidad laboral) y previo procedimiento en el que se garantice su derecho de defensa, lo cual no consta que haya ocurrido en el presente caso; con lo que, se encuentra probado que, en la referida fecha, ha sido víctima de un despido incausado.
- d) Por tanto, al haberse vulnerado el derecho fundamental al trabajo de la demandante, corresponde declarar nulo dicho despido incausado y ordenar su reposición laboral.
- e) Si bien no consta que la demandante haya ingresado a laborar en la demandada previo un concurso público de méritos, pero, conforme a lo expuesto en el fundamento 5.5. de esta sentencia de vista, en su caso, conforme a la normatividad vigente a la fecha del despido (conforme a la interpretación desarrollada por la jurisprudencia), al tener la condición de obrera municipal, *plaza o cargo que no forma parte de la carrera administrativa*, no es exigible dicho requisito para disponer su reposición laboral.

6.5. En ese contexto, con relación a los agravios resumidos en los **numerales 4.1 y 4.2**, no tienen asidero; pues, conforme lo expuesto en el numeral 6.3. de esta sentencia de vista, las labores realizadas por la demandante son labores donde predominó el trabajo físico, por lo que le corresponde la categoría de obrera; además, el cargo de personal de mantenimiento de parques y jardines, en el que fue contratada la demandante, no puede ser calificado como uno de naturaleza temporal sino como uno permanente.

Además, no es verdad, que la demandante haya laborado por periodos temporales, pues del cuadro arriba descrito se desprende que realizó labores de forma permanente e ininterrumpida.

6.6. Respecto al agravio resumido en el **numeral 4.4**, no puede ser estimado; pues, si bien la Ley Marco del Empleo Público (Ley N.º 28175), *establece el ingreso a las entidades del sector público, mediante concurso de méritos*; pero conforme a lo expuesto en el numeral 5.5 precedente, debe estarse a la interpretación (en sentido estricto) efectuada, al respecto, por Tribunal Constitucional, en el sentido de que, el ingreso por concurso público sólo es exigible para quienes pretenden ser incorporados en plazas que forman

parte de la carrera administrativa, que no es el presente caso, al tener la demandante la categoría o condición de obrera municipal.

Sobre la existencia de plaza vacante y presupuestada, debe tenerse presente que en el presente caso, no se viene disponiendo el ingreso de un personal nuevo, sino la reposición de una obrera municipal, esto es, de la demandante (por haber sido víctima de un despido incausado), en un puesto de trabajo en el que ya venía laborando desde enero de 2019. Además, la existencia de una plaza vacante y presupuestada, al no depender de la demandante sino al ser parte de la competencia de la demandada, le corresponde a ésta implementar las acciones o medidas respectivas al respecto. De otro modo, estimar lo señalado por la demandada y desconocer los derechos laborales alcanzados por la demandante durante el periodo laborado, implicaría contravenir lo previsto por el artículo 26°, inciso 2), de la Constitución que prevé: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.

Con relación al hecho de que el cargo que ocupaba la demandante y en el que debe ser repuesto, no se encuentre previsto o regulado en los instrumentos de gestión (CAP, MOF, ROF y PAP) de la demandada, de ser cierto, al no ser un hecho imputable a la demandante, corresponde que la demandada regularice o formalice tal hecho, pero que de ningún modo puede dar lugar a desconocer los derechos laborales adquiridos por la demandante, de otro modo implicaría contravenir la norma constitucional arriba invocada.

Finalmente, sobre la naturaleza del cargo desempeñado por la demandante, estando las funciones que cumplió es evidente que se trata de uno de naturaleza permanente, tanto más que la demandada no ha probado que con aquella haya celebrado un contrato de trabajo modal cumpliendo los requisitos previstos por la ley (por escrito y con indicación de la causa objetiva que justifique la contratación temporal).

- 6.7. Con relación al agravio resumido en el **numeral 4.3**, no tiene asidero; pues, en principio, conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, lo decidido por el juez de primer grado no es arbitrario. Ahora, sobre el tema de la justificación externa, de la revisión de la sentencia apelada se advierte que la motivación expuesta por el juez de primer grado sí satisface dicha justificación; así, consta que, en cuanto a la premisa mayor o normativa, ha cumplido con identificar el material jurídico aplicable (enunciados normativos aplicables al caso), ha desarrollado labor interpretativa al respecto (aunque de manera muy escueta) y ha establecido las normas jurídicas aplicables al presente caso; y, en cuanto a la premisa menor o fáctica, ha cumplido con valorar los hechos afirmados por las partes y los medios probatorios actuados, estableciendo los hechos probados. En mérito al cual ha desarrollado las subsunciones respectivas, dando como consecuencia la estimación de la demanda. En lo demás, en atención a lo expuesto en el numeral 5.1 de esta sentencia de vista, de la

revisión de la sentencia materia de apelación, se verifica que el juez de primer grado expresó los argumentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión adoptada. Tanto más que, a criterio del Tribunal Constitucional, no se exige una determinada extensión de la motivación, ni un pronunciamiento expreso y detallado sobre todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso; pues, su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (*STC Exp. N.º 00176-2009-PHC/TC, fundamentos 3 y 4*). Además, los defectos meramente formales del proceso y la motivación insuficiente o indebida de la resolución impugnada, deben ser subsanados o corregidos por el órgano revisor; y, sólo se podrá anular la resolución impugnada, cuando se trate de vicios insubsanables que impidan un pronunciamiento válido sobre el fondo o mérito del asunto⁴, lo que no ocurre en el presente caso.

- 6.8. Con relación a los extremos no cuestionados o no impugnados de la sentencia de primer grado, en atención al principio de congruencia recursal, no corresponde que esta superior sala emita pronunciamiento alguno.
- 6.9. Sin perjuicio de lo expuesto, de la sentencia materia de apelación, parte resolutive, se aprecia que el juez de primer grado **de manera genérica ordenó el pago de la CTS**, sin aclarar (o mejor dicho sin precisar) si el monto fijado debe ser entregado directamente a la demandante o, conforme a lo establecido por el artículo 2º, segundo párrafo, del TUO del Decreto Legislativo N° 650⁵, debe ser depositado, por la demandada, en la institución financiera elegida por la demandante. **Por tanto**, en mérito a lo expuesto en el artículo 407º⁶ del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria), esta Superior Sala estima que dicho extremo debe ser precisado de la siguiente forma: **El monto fijado por concepto de CTS, no deberá ser entregado directamente a la demandante, sino deberá ser depositado por la demandada en la institución financiera elegida por aquella**; toda vez que, el vínculo laboral existente entre las partes no se extinguió de forma válida, es decir, continua vigente (al ordenarse su reposición laboral); siendo así, la demandada deberá cumplir con el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por la demandante.
- 6.10. **En consecuencia**, corresponde confirmar la sentencia materia de apelación, conforme a lo expuesto en los numerales precedentes.

⁴ Léase la Resolución Administrativa N°002-2014-CE-P J, literales a) y b) del artículo primero.

⁵ Artículo 2º, párrafo segundo: *“La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto”*.

⁶ Artículo 406º.- *“El Juez no puede alterar las resoluciones después de notificadas. Sin embargo, antes que la resolución cause ejecutoria, de oficio o a pedido de parte, puede aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella. La aclaración no puede alterar el contenido sustancial de la decisión. El pedido de aclaración será resuelto sin dar trámite. La resolución que lo rechaza es inimpugnable”*.



SÉTIMO.- COSTAS Y COSTOS:

- 7.1. El artículo 14° de la Ley N.º 29497 – nueva Ley Pro cesal del Trabajo, prevé: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. (...)”.
- Asimismo, la Sétima Disposición Complementaria de dicha Ley, prevé: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.
- 7.2. En ese sentido, en el presente caso, siendo que la demandada (parte vencida) es una entidad pública (gobierno local), conforme a lo previsto por el artículo 413° del Código Procesal Civil, no puede ser condenada al reembolso de las costas a favor de la demandante. Por ende, es correcto la exoneración dispuesta por el Juez de primer grado.
- 7.3. Con relación a los costos, conforme a la regla especial arriba referida, el Estado (que comprende a los gobiernos locales) puede ser condenado a su reembolso a favor de la parte vencedora; sin embargo, en el presente caso, se exoneró a la demandada del pago de costos procesales, extremo que no fue apelado, por lo que, ha quedado consentido.

IV. DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, los señores Jueces Superiores integrantes de la Sala Laboral de Puno:

1. **Declararon INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por la demandada. En consecuencia: **CONFIRMARON** la sentencia N.º 123-2021-LA, contenida en la **resolución N.º 03**, de fecha 25 de mayo de [2021], que **FALLA:**

“Declarando FUNDADA (...); en consecuencia:

a) RECONOZCO que la demandante ha prestado servicios sucesivos desde el mes de enero del 2019 a favor de la demandada, sujeta a una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral común de la actividad privada Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado como trabajadora obrera – personal de mantenimiento de parques y jardines (jardinera) del departamento de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de San Román.

b) DECLARO LA NULIDAD del despido de trabajo incausado que fue objeto la demandante el día 31 de enero del 2021.

c) ORDENO LA REPOSICIÓN de la demandante en su puesto de trabajo en el cargo de trabajadora obrera – personal de mantenimiento de parques y jardines (jardinera) del departamento de parques y jardines de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de San Román u otro de igual categoría, en las mismas labores que venía desarrollando antes del despido declarado nulo, sin afectar sus ingresos; ello en el plazo de tres días. ORDENO que la demandada, cumpla con regularizar la información de sus planillas, debiendo consignar como OBRERA a plazo indeterminado en el régimen de la actividad privada al demandante, asimismo,



corresponderá en este régimen el pago de la remuneración mínima vital de S/. 930.00 a favor de la demandante.

(...) SIN COSTAS NI COSTOS”; con lo demás que contiene.

2. **PRECISARON** dicha sentencia, en el extremo referido a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de la forma siguiente: **El monto fijado por concepto de CTS, no deberá ser entregado directamente a la demandante, sino deberá ser depositado por la demandada en la institución financiera elegida por aquella.**

3. **DISPUSIERON** la **devolución** del expediente al Juzgado de origen. **H.S.-S.S.**

SALINAS MENDOZA

DÍAZ HAYTARA

CARACELA BORDA.