



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL DE LOS EXTRABAJADORES  
DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA QUE FIGURAN EN LA R. M. N° 142-  
2017-TR

**Línea de investigación:**

**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

**Autor:**

Cerrón Cerrón, Jonathan Ronaldo

**Asesor:**

Vigil Farías, José

(ORCID: 0000-0002-2657-4323)

**Jurado:**

Velasco Valderas, Patricia Jannett

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Osorio Jara, Gilberto Claver

**Lima - Perú**

**2023**



# REINCORPORACION Y REUBICACION LABORAL DE LOS EXTRABAJADORES DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA QUE FIGURA EN LA R.M. N°142-2017-TR

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://busquedas.elperuano.pe">busquedas.elperuano.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://legis.pe">legis.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://trad.spip.net">trad.spip.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://jurisprudenciacivil.com">jurisprudenciacivil.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://ebin.pub">ebin.pub</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

# **REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL DE LOS EXTRABAJADORES DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA QUE FIGURAN EN LA R. M. N° 142-2017-TR**

### **Línea de Investigación:**

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

### **Autor**

Cerrón Cerrón, Jonathan Ronaldo  
ORCID N.° 0000-0002-8476-5611

### **Asesor**

Vigil Farías, José  
ORCID N.° 0000-0002-2657-4323

### **Jurado**

Velasco Valderas, Patricia Jannett  
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda  
Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima – Perú  
2023

## DEDICATORIA

A Norma y Bartolome, quienes me dieron la vida, apoyaron mis intereses académicos y lecciones para mi presente.

A mi estrella, la que más brilla en mis recuerdos, mi pequeña Rosita.

Con especial estima a Rosalvina, Vicente y Edison, quienes aprecio y respeto. Asimismo, para mis familiares y amigos que me alentaron a lograr mis metas y comparto gratos momentos. Especial dedicatoria a Enixne y el Cruce, hermanos que me dio el destino.

Para mis leales mascotas **Oso, Chocolate, Kira, Donna, Shiva, Kali, Kani** y Osito. Así como Alana, Kali jr. y Kira jr. con quienes coincidí brevemente. Lo logramos somos perrito licenciado.

## **AGRADECIMIENTO**

A la “Universidad Nacional Federico Villarreal” por ser mi alma mater.

Al Taller de Derecho Laboral y la Seguridad Social de la UNMSM “José Matías Manzanilla” por el enorme aporte en mi conocimiento académico.

A mi mentor Boris Sebastiani por la formación profesional en el rubro de la abogacía y el aporte bibliográfico que me permitió encontrar mayores referencias en la presente investigación, así como a Pilar Quispe, Catherine Rodríguez, Rossana Carbonell y Martín Guerra-García por la mentoría en el rubro legal.

Por cuestión de palabra, un especial agradecimiento a la B.A. G.A.A.A.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Descripción y formulación del problema .....</b>	<b>16</b>
<i>1.1.1. Descripción del problema .....</i>	<i>16</i>
<i>1.1.2. Formulación del problema .....</i>	<i>22</i>
<b>1.2. Antecedentes .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3. Objetivos .....</b>	<b>32</b>
<i>1.3.1. Objetivo general.....</i>	<i>32</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos .....</i>	<i>32</i>
<b>1.4. Justificación .....</b>	<b>32</b>
<i>1.4.1. Justificación teórica .....</i>	<i>32</i>
<i>1.4.2. Justificación práctica .....</i>	<i>33</i>
<b>1.5. Hipótesis.....</b>	<b>33</b>
<i>1.5.1. Hipótesis general .....</i>	<i>34</i>
<i>1.5.2. Hipótesis específicas .....</i>	<i>34</i>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>36</b>
<b>2.1. Capítulo primero: Contexto histórico de los ceses irregulares .....</b>	<b>36</b>
<i>2.1.1. Cese de personal excedente a raíz del Decreto Supremo Nro. 004-91-PCM .....</i>	<i>37</i>

2.1.2. Reestructuración a raíz del Decreto Ley Nro. 25418 .....	40
2.1.3. Cese por causal de excedencia amparada bajo el Decreto Ley Nro. 26093 .....	43
2.1.4. Racionalización de personal amparada bajo el Decreto Ley Nro. 26120 .....	43
<b>2.2. Capítulo segundo: Marco teórico sobre la continuidad del vínculo laboral .....</b>	<b>45</b>
2.2.1. Principio de continuidad del vínculo laboral .....	45
2.2.2. Contrato de trabajo .....	56
2.2.3. El despido en el régimen privado .....	84
<b>2.3. Capítulo tercero: Derecho de reincorporación .....</b>	<b>90</b>
2.3.1. Nociones .....	90
2.3.2. Efectos jurídicos de la reincorporación laboral .....	100
<b>2.4. Capítulo cuarto: Derecho de reubicación laboral .....</b>	<b>103</b>
2.4.1. Nociones .....	103
2.4.2. Preferencia por los contratos de duración indefinida .....	110
<b>2.5. Capítulo quinto: Sobre la excepcionalidad del beneficio .....</b>	<b>112</b>
<b>2.6. Capítulo sexto: Teoría sobre jerarquía normativa .....</b>	<b>118</b>
2.6.1. Las normas en un Estado Social y Democrático de Derecho .....	118
2.6.2. Principio de jerarquía normativa en el Perú .....	121
2.6.3. Resoluciones de naturaleza administrativa .....	123
<b>2.7. Capítulo séptimo: Panorama legal de los ceses en el Banco Central de Reserva</b>	<b>126</b>
2.7.1. Programa de Retiro Voluntario con Incentivos .....	126
2.7.2. Conclusiones de la Sentencia N.º 02123-2003-PC/TC .....	141
2.7.3. Nota de Elevación Nro. 053-2004-MTPE/OAJ .....	146
2.7.4. Jurisprudencia reciente sobre los ceses en la quinta .....	151

2.7.5. Conclusiones de la Comisión reactivada por Ley Nro. 30484 .....	154
2.7.6. Autonomía presupuestaria del BCRP .....	159
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>161</b>
3.1. Tipo de investigación .....	161
3.2. Ámbito temporal y espacial .....	162
3.3. Variables .....	162
3.3.1. Variables independientes .....	162
3.3.2. Variables dependientes .....	163
3.3.3. Variables intervinientes .....	163
3.4. Población y muestra.....	163
3.4.1. Población .....	163
3.4.2. Muestra .....	163
3.5. Instrumentos.....	163
3.6. Procedimientos .....	164
3.6.1. Recopilación de información teórica y descriptiva .....	164
3.6.2. Procesamiento de la información obtenida .....	164
3.7. Análisis de datos.....	165
3.8. Consideraciones éticas .....	165
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>166</b>
4.1. Análisis e interpretación de los resultados .....	166
4.1.1. Resultados de los estados de ejecución del beneficio .....	166
4.1.2. Resultados de las plazas vacantes presupuestadas del BCRP .....	179
4.1.3. Resultados del sentido de las sentencias del Poder Judicial.....	216

4.1.4. <i>Resultados de los fundamentos de las sentencias del Poder Judicial</i> .....	236
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	302
<b>5.1. El despido frente a la reincorporación y reubicación laboral</b> .....	302
<b>5.2. Naturaleza jurídica de la reubicación laboral</b> .....	305
<b>5.3. Reincorporación frente a la reposición laboral</b> .....	306
<b>5.4. Elección del beneficio extraordinario</b> .....	307
<b>5.5. Procesos laborales o procesos de cumplimiento</b> .....	308
<b>5.6. Tutela restitutoria de la reincorporación y reposición laboral</b> .....	309
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	311
<b>6.1. Respuesta principal: Tres fundamentos válidos</b> .....	311
<b>6.2. Respuesta específica 1: Ley Nro. 27803 puede mejorar</b> .....	312
<b>6.3. Respuesta específica 2: Cuatro fundamentos del Poder Judicial</b> .....	313
<b>6.4. Respuesta específica 3: Ejecución parcial a través del Poder Judicial</b> .....	315
<b>VII.RECOMENDACIONES</b> .....	316
<b>7.1. Única recomendación al Banco Central de Reserva del Perú</b> .....	316
<b>7.2. Única recomendación al Poder Legislativo</b> .....	316
<b>7.3. Primera recomendación al Poder Judicial</b> .....	316
<b>7.4. Segunda recomendación al Poder Judicial</b> .....	316
<b>VIII. REFERENCIAS</b> .....	318
<b>IX. ANEXOS</b> .....	332
Anexo A. Matriz de Anexos de documentación recogida .....	332
Anexo B. Matriz sentencias BCRP .....	334
Anexo C. Matriz de congruencia .....	338
Anexo D. Proyecto de Ley .....	345

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> .....	38
<b>Tabla 2</b> .....	38
<b>Tabla 3</b> .....	39
<b>Tabla 4</b> .....	80
<b>Tabla 5</b> .....	122
<b>Tabla 6</b> .....	128
<b>Tabla 7</b> .....	131
<b>Tabla 8</b> .....	140
<b>Tabla 9</b> .....	166
<b>Tabla 10</b> .....	175
<b>Tabla 11</b> .....	184
<b>Tabla 12</b> .....	187
<b>Tabla 13</b> .....	189
<b>Tabla 14</b> .....	192
<b>Tabla 15</b> .....	194
<b>Tabla 16</b> .....	196
<b>Tabla 17</b> .....	199
<b>Tabla 18</b> .....	201
<b>Tabla 19</b> .....	203
<b>Tabla 20</b> .....	206
<b>Tabla 21</b> .....	208
<b>Tabla 22</b> .....	210
<b>Tabla 23</b> .....	213
<b>Tabla 24</b> .....	216

<b>Tabla 25</b> .....	225
<b>Tabla 26</b> .....	232

## RESUMEN

**Objetivo:** El general es determinar la validez de los fundamentos que utiliza el BCRP (Banco Central de Reserva del Perú). Los específicos son describir la ejecución actual del beneficio de reincorporación y reubicación laboral, determinar la posición vigente que ha asumido el Poder Judicial y determinar el estado de la reincorporación y reubicación laboral de los extrabajadores del BCRP. **Método:** Es una tesis sociojurídica, califica también como cualitativa y por su alcance llega a ser de tipo descriptiva, interpretativa y explicativa. **Resultados:** Se obtiene resultados de los estados de ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación, la cantidad de plazas vacantes presupuestadas que maneja el Banco, el sentido y los fundamentos con los que ha ido fallando el Poder Judicial en favor de los extrabajadores. **Conclusiones:** Se arriba a las siguientes cuatro conclusiones: tres fundamentos válidos del BCRP, la Ley N.º 27803 puede mejorar conforme al proyecto de Ley en anexos, hay cuatro fundamentos principales y reiterativos para que el Poder Judicial falle a favor de los extrabajadores, y se viene dando una ejecución parcial a través de medidas cautelares y/o sentencias con calidad de cosas juzgada.

*Palabras clave:* reincorporación, reubicación, Banco Central de Reserva del Perú, ceses irregulares

## ABSTRACT

**Objective:** The general objective is to determine the validity of the grounds used by the BCRP (Central Reserve Bank of Peru). The specific objectives are to describe the current implementation of the reinstatement and job relocation benefit, to determine the current position assumed by the Judicial Power, and to ascertain the status of reinstatement and job relocation for former employees of the BCRP. **Method:** This is a socio-legal thesis, also qualifying as qualitative, and in terms of scope, it becomes descriptive, interpretative, and explanatory. **Results:** The study yields results regarding the implementation status of the reinstatement and job relocation benefit, the number of budgeted vacant positions managed by the Bank, and the rationale on which the Poder Judicial has been ruling in favor of former employees. **Conclusions:** The following four conclusions are drawn: three valid grounds for the BCRP, Law No. 27803 can be improved in accordance with the proposed bill in the annexes, there are four main and recurring reasons for the Poder Judicial to rule in favor of former employees, and a partial implementation is occurring through precautionary measures and/or judgments with the quality of res judicata.

*Key Words:* reinstatement, job relocation, Central Reserve Bank of Peru, irregular terminations

## I. INTRODUCCIÓN

El planteamiento de una investigación muchas veces puede surgir del estudio de legislaciones que más te agradaron y/o despertaron interés en la facultad; de teorías con las cuales no concuerdas y buscas problematizar; o de hechos sociales que ocurren en tu ciudad, provincia o país y crees arribar a buen análisis.

Previo a abordar por cuál de las vías decidí mi problema de investigación, quiero resaltar que con una incipiente práctica judicial he desarrollado en mí una pasión por el Derecho del Trabajo y su basto arraigo filosófico. Razón por la cual, sin hacer menos a otras reflexiones de autores sobre tan respetable rama, inicio el presente trabajo partiendo con dos citas de autores que me parecen relevantes para un investigador del Derecho del Trabajo.

La primera es del profesor Palomeque (2011):

La funcionalidad o razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica independiente es, por ello, la de servir al *proceso de juridificación* del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización o institucionalización por el Estado. (p. 22)

La segunda es del profesor Carro (1980):

Los “derechos y garantías sociales”, por el contrario, no nacieron por la abstención: de no hacer y dejar de pasar; fue la “acción” exigida al Estado; y el reclamo a éste de “movilización” y obtención de “resultados”, lo que dio origen a ellos e hizo propicia la política legislativa iberoamericana de la constitucionalización de los mismos. (p. 71)

En esa línea, retrocediendo unas decenas de años hasta inicios del siglo XX, una visión general sobre el desarrollo del Derecho del Trabajo en el Perú es que se dio a pasos desordenados en cuanto a regulación normativa jurídica, si bien tuvimos luchas y referencias al movimiento sindical peruano, el mismo fue ínfimo, explosivo y esporádico, casi siempre reducido a unos cuantos Sindicatos referentes que con muchos aplausos llevan la obtención de

derechos mínimos laborales vigentes hasta la fecha. Sin embargo, ampliando el panorama, el Derecho del Trabajo en Europa parte de legislaciones obreras enfocadas a una protección que ha ido adquiriendo una suma de derechos a raíz de los movimientos obreros, los cuales en su mayoría parten de una filosofía marxista, influenciada a lo largo de su historia por la organización de las relaciones laborales, ya sea su paso desde la organización taylorista, fordista y toyotista. El Derecho del Trabajo peruano evidentemente no tuvo esa base en su conducción, aparte que los factores económicos y políticos no le fueron propensos para ello, considerando que hemos venido pasando de militarismo a civilismo en lapsos relativamente cortos.

Por ello, considerando que el último golpe de Estado ejecutado en el Perú corresponde al 5 de abril de 1992 por el expresidente Alberto Fujimori, atino a mencionar que el ámbito jurídico laboral peruano, en general, se encuentra desordenado y desactualizado. Las normas que por excelencia regulan las relaciones laborales para la actividad privada y son el primer socorro de los trabajadores ante algún abuso del empleador o de éste ante alguna situación con implicancia jurídica resultan ser sólo dos: 1) Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR y 2) Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, considerando que las mismas no llegan a ser ni siquiera de forma directa referencia hacia la otra, ya que la primera es la tercera versión de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 en cuanto al régimen laboral de la actividad privada se refiere y el segundo es un reglamento sobre la versión anterior del cuerpo legal antes mencionado, quedando pendiente de actualización ese cuerpo normativo. Con ello no trato menoscabar las recientes normas de índole inspectiva y/o en materia de seguridad y salud en el trabajo, que sí tomaron relevancia para nuestros legisladores por acontecimientos sobre dicha materia. En resumen, desde la emisión del Decreto Legislativo Nro. 728 en 1991, ese es el panorama jurídico para todos aquellos trabajadores del régimen

laboral de la actividad privada, que bien pueden laborar para algunas entidades del Estado o una empresa en el Perú.

Habiendo descrito ese panorama general sobre la regulación laboral, ahora sí inicio mi investigación tomando como hecho social el que para mí es el último gran logro de los movimientos colectivos de trabajadores y es la posibilidad del beneficio de reincorporación/reubicación laboral establecido por la Ley Nro. 27803 para los ceses irregulares realizados durante los años noventa. En ese sentido, esta problemática aborda dos instituciones jurídicas: la reubicación y la reincorporación laboral, siendo la segunda en el uso práctico del lenguaje una símil de la tan famosa institución de reposición laboral, ya que ambas tienen la misma consecuencia y al parecer cumplen un mismo fin. Sin embargo, dicha institución no ha meritado desde mi punto de vista para ser la única y exclusiva institución laboral que pueda proteger al trabajador ante algún abuso del empleador, existe otra que actualmente no ocupa el espacio que debería en nuestro ordenamiento jurídico, al menos literalmente, pero que implícitamente ha tomado cabida y en la práctica notaremos su constancia, tal es el caso de la reubicación laboral. Por tanto, los temas principales de la presente tesis giran en torno a la reincorporación y reubicación laboral.

Las mencionadas instituciones toman un vigor relevante en nuestra legislación con la mencionada Ley Nro. 27803, la cual se ejecuta sólo para los casos de extrabajadores que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, como uno de los beneficios electivos y excluyentes hacia las cincuenta y ocho mil ciento ochenta y cuatro personas que figuran inscritas en el mencionado registro a través de las listas que se han ido publicado, éstas son la Resolución Ministerial Nro. 347-2002-TR, Resolución Ministerial Nro. 059-2003-TR, Resolución Suprema Nro. 034-2004-TR, Resolución Suprema Nro. 028-2009-TR y la Resolución Ministerial Nro. 142- 2017-TR ampliado por la reciente Resolución Ministerial Nro. 093-2023-TR.

Lo expuesto líneas arriba nos da permiso a deducir y abrir la puerta en la doctrina para considerar quizás a las instituciones de la reincorporación y reubicación laboral como medidas de tutela restitutoria, pues permiten el regreso de los extrabajadores a sus puestos de trabajo o ser reubicados en otro; sin embargo, el artículo 12 de la Ley Nro. 27803 establece que la reincorporación se debe entender como un nuevo vínculo laboral, lo cual arrastra a la reubicación, haciendo que surja una cuestión en si hay una reposición de las cosas a un estado anterior al cese irregular o se están generando derechos de tutela restitutoria. Asimismo, en la mencionada normativa, en los artículos 10 y 11 se hace hincapié en la en la necesidad de una plaza presupuestada y vacante para el Sector Público y Gobiernos Locales que además sean de carácter permanente, lo cual ha sido resaltado en legislaciones posteriores como la Ley Nro. 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, publicada en el diario oficial El Peruano el 8 de diciembre de 2004, mediante la cual destaca el principio de equilibrio presupuestario que prohíbe incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente; el Decreto legislativo Nro. 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado en el diario oficial El Peruano el 16 de septiembre de 2018, mediante el cual también resalta el principio de equilibrio presupuestario y se establece en su artículo 2.1.1. que está prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente y la Ley Nro. 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, publicada en el diario oficial El Peruano el 06 diciembre de 2018, la cual reitera con suma precisión que la reincorporación laboral sólo puede darse cuando existe una plaza presupuestada y vacante, ello por citar algunos ejemplos.

Por lo tanto, es de gran importancia estudiar más a fondo el beneficio de reincorporación y reubicación laboral como instituciones jurídicas, teniendo en cuenta el marco legal vigente, los pronunciamientos judiciales y los estudios realizados sobre los mismos. Ya que, como hemos podido aproximar, incluso aunque los despidos hayan sido amparados por el

principio de legalidad, los mismos al ser irregulares han concretado un abuso del derecho, lo cual hace que sean pasibles de ser reparados bajo la tutela restitutoria y/o resarcitoria.

## **1.1. Descripción y formulación del problema**

### ***1.1.1. Descripción del problema***

Durante los años noventa, miles de trabajadores del Sector Público fueron cesados tanto en Instituciones, Gobiernos Locales y Empresas Estatales; amparados bajo el Decreto Legislativo Nro. 674 Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado, modificado por Decreto Ley Nro. 26120, que como medidas para la racionalización de personal, este último cuerpo legal en su artículo 7 implementó el Programa de Cese Voluntario de personal con o sin incentivo y el Programa de Reducción de personal excedente; el Decreto Ley Nro. 26093 Disponen que los titulares de los Ministerios y de las Instituciones Públicas Descentralizadas deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal; y los Decretos Ley que reorganizaban y/o reestructuraban al Gobierno Central, Entidades conformantes, Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales bajo el Decreto Ley N.º 25434.

Terminado el mandato del ahora llamado dictador Alberto Fujimori, el Estado peruano con la finalidad de resarcir el daño ocasionado a todos los extrabajadores que fueron cesados irregularmente por ceses colectivos o coacción para renunciar, implementó mediante las Leyes N° 27452, N.º27487 y N°27586, publicadas el 22 de mayo, 23 de junio y 12 de diciembre de 2001, respectivamente, comisiones que se encargaron de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales. Dichas comisiones arribaron en recomendaciones y visibilizaron, en primer momento, ante la ciudadanía el abuso contra miles de extrabajadores por parte del más grande empleador nacional El Estado. A raíz de ello, el 29 de julio de 2002 se publicó en el diario El Peruano la Ley Nro. 27803, mediante la cual se creó

la Comisión Ejecutiva encargada de analizar los casos de ceses irregulares, instituyó el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y creó el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, asimismo, otorgó los siguientes beneficios electivos y excluyentes: 1) Reincorporación o Reubicación Laboral, 2) Jubilación Adelantada, 3) Compensación Económica y 4) Capacitación y Reconversión Laboral.

Bajo ese contexto, desde esa fecha se han publicado las siguientes listas de cesados irregularmente:

1) Resolución Ministerial Nro. 347-2002-TR, publicada el 22 de diciembre de 2002, con siete mil ciento cincuenta y seis extrabajadores.

2) Resolución Ministerial Nro. 059-2003-TR, publicada el 27 de marzo de 2003, con diez mil setecientos cuarenta y un extrabajadores.

3) Resolución Suprema Nro. 034-2004-TR, publicada el 02 de octubre de 2004, con diez mil ciento veinticuatro extrabajadores.

4) Resolución Suprema Nro. 028-2009-TR, publicada el 05 de agosto de 2009, con siete mil seiscientos setenta y seis extrabajadores.

5) Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR, publicada el 17 de agosto de 2017, con ocho mil ochocientos cincuenta y cinco extrabajadores, ampliada por Resolución Ministerial Nro. 093-2023-TR, publicada el 19 de febrero de 2023, con trece mil quinientos treinta extrabajadores.

Hasta el 11 de febrero de 2005, con la publicación de la Resolución Ministerial Nro. 024-2005-TR, cuando ya se habían publicado las tres primeras listas de cesados irregularmente y pasado más de dos años de la primera, se identificó que nueve mil setecientos setenta extrabajadores optaron por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral y a través de la mencionada resolución se intentó completar la ejecución del beneficio en dos etapas. Al respecto, en el acápite III de la Resolución figura que en el primer listado son siete mil setenta

y nueve, en el segundo listado son diez mil novecientos veinte y en el tercer listado son diez mil ciento veinticuatro extrabajadores. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2005)

Lo mencionado en el párrafo anterior es contrario con la información que detallamos en el párrafo precedente al menos en lo concerniente a la primera y segunda lista. Es relevante precisar ello porque los datos que mencionamos en la numeración fueron extraídos de la data que aparece en las resoluciones correspondientes, lo cual hace necesario y controversial investigar sobre el manejo que realizó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como las entidades correspondientes respecto a la aplicación de la Ley Nro. 27803.

Continuando con la descripción del problema, con fecha 06 de julio de 2007 se publicó la Ley Nro. 29059, Ley que otorga facultades a la comisión ejecutiva creada por Ley N.º27803 para revisar los casos de extrabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema N.º034-2004-TR, que reactivó la Comisión Ejecutiva de la Ley Nro. 27803 para revisar los casos de quienes fueron aprobados por Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR (casi tercera lista), pero fueron excluidos en la lista definitiva aprobada por la Resolución Suprema Nro. 034-2004-TR y también a quienes, habiendo presentado su expediente dentro del plazo legal, presentaron recursos administrativos o judiciales por no estar comprendidos en alguna de las tres primeras listas. Sin embargo, para efectos de la presente investigación las tres primeras listas no resultan relevantes porque en ninguna se identificó a extrabajadores pertenecientes al Banco Central de Reserva del Perú.

A partir de la publicación de la Resolución Suprema Nro. 028-2009-TR (cuarta lista) es que se incluyeron a ciento cincuenta y un extrabajadores el Banco Central de Reserva del Perú, luego con la publicación de la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista) se agregaron ciento tres extrabajadores. Concluyendo que, hasta diciembre de 2022, de los dieciséis mil quinientos treinta y un extrabajadores que figuran en las últimas dos listas la

cantidad doscientos cincuenta y cuatro corresponden al Banco Central de Reserva del Perú. Si bien con la publicación de la Resolución Ministerial Nro. 093-2023-TR (ampliación quinta lista), se incrementó la lista del Banco en ochenta y cuatro extrabajadores, no formará parte de la presente investigación porque aún se encuentra en trámite el inicio de su ejecución y no es viable identificar la elección del beneficio de cada extrabajador, así como los procesos judiciales que posiblemente se inicien y los fundamentos que utilicen los demandantes para que se ejecute su beneficio mediante una sentencia definitiva o medida cautelar.

Lo que sí es seguro es que una gran cantidad de extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que optaron por el beneficio de reincorporación/reubicación laboral, pese a haber transcurrido desde cinco hasta más de trece años de su inclusión en las listas de cesados y el Estado haya reconocido voluntariamente su abuso, no se haya materializado la ejecución de su beneficio de reincorporación y/o reubicación laboral, lo cual cada cierto tiempo los medios de comunicación hacen publicidad de dicha problemática cuando mejor les conviene. Ello ha generado que el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente resulte ser un listado sin peso ni importancia para aquellos trabajadores que quisieron seguir laborando y desarrollándose profesionalmente en los puestos de trabajo de las Instituciones o Empresas de las cuales fueron cesados. Asimismo, se refleja la inmensa cantidad de demandas iniciadas individual o colectivamente, mediante asociaciones, por los extrabajadores para poder ver reparado el despido que en su momento les fue ocasionado. Del mismo modo cada cierto tiempo podemos ver que el Estado implementa acciones contrarias a la ejecución del beneficio, promocionando el cambio de beneficio mediante el reconocimiento pensionario para la jubilación o para que opten por la compensación económica, dejando a la reincorporación/reubicación laboral como un beneficio sin argumentos para su aplicación. Tal es el caso que hasta la fecha se publicaron las siguientes normas legales al respecto:

1) La Ley Nro. 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley N.º 27803 para revisar los casos de extrabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema N.º 034-2004-TR, publicada el 06 de julio de 2007; en su tercera disposición complementaria, transitoria y final legalizó el cambio de beneficio de reincorporación o reubicación laboral al de jubilación adelantada en un plazo máximo de quince días hábiles.

2) Decreto de Urgencia Nro. 025-2008, Establecen disposiciones complementarias para la aplicación de la Ley N.º 27803 y la Ley N.º 29059, publicado el 24 de junio de 2008; a través de sus artículos 3 y 4 legalizó nuevamente el cambio de beneficio, pero esta vez permitiendo el cambio a jubilación adelantada o compensación económica, cada una con beneficios adicionales para hacer más atractivo el cambio.

3) Decreto de Urgencia Nro. 124-2009, Dictan medidas para el pago de la compensación económica a extrabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, que optaron por la reincorporación o reubicación laboral y que no han ejecutado dicho beneficio, publicado el 30 de diciembre de 2009; con el artículo primero permitió el cambio de beneficio hasta el 15 de enero de 2010.

4) Ley Nro. 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N.º 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N.º 27452 y N.º 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales, publicada el 06 de julio de 2016; en el artículo tres establece el plazo de sesenta días hábiles para el cambio voluntario de beneficio de reincorporación o reubicación laboral hacia la opción de la compensación económica o jubilación adelantada.

5) Decreto Supremo Nro. 011-2017-TR, Decreto Supremo que establece medidas complementarias para la mejor aplicación de la Ley N.º 30484, publicado el 21 de junio de 2017; con el inciso c) del artículo segundo otorga un plazo de sesenta días hábiles para el cambio voluntario del beneficio de reincorporación o reubicación laboral a la opción de compensación económica o jubilación adelantada, la cual fue contabilizada a partir del 21 de octubre de 2018 con la publicación del Decreto Supremo Nro. 011-2018-TR.

En ese sentido, para establecer el panorama delimitado de nuestro problema de investigación, es pertinente hacer hincapié que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Oficio Nro. 5272-2018-MTPE/2.16 de fecha 12 de noviembre de 2018 se dirigió al Banco Central de Reserva del Perú para consultarle sobre la situación de 75 extrabajadores que eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral y tenían un retraso en la ejecución de su derecho, pese a las reiteradas comunicaciones que ya se habían cursado al Banco. Ante lo cual el Banco Central de Reserva del Perú respondió con Carta N.º 0023-2018-JUR000-N de fecha 13 de diciembre de 2018 (adjuntamos como Anexo 8 del Anexo A), mediante el cual defiende su posición en base a los fundamentos esbozados en la Carta N.º 0038-2017-HUM000-N y Oficio N.º 097-2018-BCRP, bajo los siguientes argumentos:

1) Sus extrabajadores no se encuentran comprendidos en ninguno de los supuestos previstos en las leyes referidas a ceses irregulares porque la Ley Nro. 27803 sólo es aplicable a: 1) los cesados bajo procedimientos de ceses colectivos irregulares llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada, 2) los cesados colectivamente en el Sector Público y Gobiernos Locales y que hayan sido considerados como ceses irregulares y 3) los que mediante la coacción fueron obligados a renunciar en el marco del proceso de promoción de la inversión privada o dentro de los ceses

colectivos de personal al amparo del Decreto Ley Nro. 26093 o procesos de reorganización que se refiere el artículo 3 de la Ley Nro. 27487

2) Sus extrabajadores se acogieron al programa de retiros voluntarios con incentivos iniciados a partir de marzo de 1992, el cual se estableció bajo el régimen laboral de la actividad privada, no habiéndose aplicado lo referido al Decreto Ley Nro. 26093.

3) Sus fundamentos han sido respaldados por el Poder Judicial mediante la Casación Nro. 3011-1997, el Tribunal Constitucional mediante el Expediente Nro. 2123-2003-PC/TC y el Ministerio de Trabajo mediante la Nota de Elevación Nro. 053-2004-MTPE/OAJ.

### ***1.1.2. Formulación del problema***

Los abusos descritos por parte del Estado al aplicarse en Entidades y Empresas Públicas no visionaron ni fueron exclusivos para algún régimen laboral, por lo cual las demandas iniciadas por los extrabajadores han comprendido tanto al régimen laboral público y privado, y justamente ese es el motivo que me ha incitado a considerar a la reincorporación y reubicación como instituciones jurídicas laborales y no como beneficios exclusivos de algún régimen o para algún tiempo determinado, empero sí por motivos de investigación me he limitado a revisar al Banco Central de Reserva del Perú. Por ende, al régimen laboral privado y a quienes eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral como parte del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, pero que por diversos argumentos que son debatidos en la vía judicial no logran ver ejecutado su beneficio.

**1.1.2.1. Problema general.** El problema principal de la presente tesis es la siguiente: ¿Cuáles son los fundamentos válidos para no ejecutar la reincorporación/reubicación de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista)?

**1.1.2.2. Problemas específicos.** Dentro de nuestro planteamiento, hemos podido identificar secundariamente los siguientes problemas:

¿Está regulada adecuadamente la ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral en la Ley Nro. 27803?

¿Cuáles son los fundamentos de las sentencias que han resuelto las pretensiones de reincorporación y/o reubicación laboral de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista)?

¿Cuál es el estado de la reincorporación/reubicación laboral en el proceso de ejecución de beneficio de los trabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista)?

## **1.2. Antecedentes**

Paredes (2015) para obtener el grado académico de Magíster en Derecho de la Empresa, realizó la tesis titulada Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad; estableció como objetivo desarrollar una solución al conflicto de derechos fundamentales del empleador frente a los inespecíficos del trabajador aplicando el principio de proporcionalidad. Para el desarrollo de su investigación, se dedicó a describir ambos derechos y la aplicación práctica del mencionado principio. La discusión fundamental para concluir su tesis se centró en el análisis de sentencias del Tribunal Constitucional. El magister concluyó su investigación señalando lo siguiente: 1) existen dos situaciones en nuestro país (i) constitucionalismo social y (ii) ciudadanía en la empresa; 2) la solución constitucional que maneja nuestro Tribunal Constitucional es en base a la ponderación de derechos; 3) la aplicación del principio de proporcionalidad se basa en tres subprincipios (i) idoneidad, (ii) necesidad y (iii) proporcionalidad en sentido estricto; y 4) al aplicar el principio de proporcionalidad a un caso concreto se tendrá un derecho vencedor, pero ello no significará que uno es más fundamental que el otro. La tesis señalada representa un estudio primordial,

desde un enfoque constitucional, de aquellos derechos del trabajador que no están legislados o lo están de forma tenue frente a los derechos del empleador, representa en grandes rasgos una visión general de lo que en la presente investigación desarrollaremos como marco teórico sobre la reincorporación y reubicación laboral frente al derecho de despedir que, si bien en apariencia fue ejecutado legalmente por el Estado, se ha cubierto de irregularidades.

Lengua (2013) para obtener el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizó la tesis titulada La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho; estableció como objetivo analizar el derecho de reubicación laboral desde tres niveles: laboral, preventivo y readaptación. Para el desarrollo de su investigación, dividió su estudio en cuatro apartados. En el primero posicionó el problema de la reubicación y desarrolló sus tres etapas de evolución; en el segundo desarrolló el enfoque brindado por la OIT desde dos perspectivas (i) medida de prevención de riesgos laborales y (ii) medida promocional de conservación del trabajo; en el tercero analizó su naturaleza jurídica, su materialización e incidencias prácticas; y finalmente en el cuarto construye el derecho de reubicación laboral frente a los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, confrontándolos frente al derecho a despedir. La recolección de información para el desarrollo de su tesis la realizó mediante el estudio histórico, legal, práctico y doctrinario que se aplica en los casos de accidente de trabajo. El magister concluyó su investigación señalando: 1) el derecho de reubicación laboral se ubica en la tercera etapa de la evolución del Derecho del Trabajo; 2) la OIT ha planteado normativamente la reubicación laboral como una medida preventiva y/o de readaptación profesional; 3) el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga la incorporación legal del derecho a la reubicación laboral en casos de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación, y su reglamento la enlaza con la vigilancia de la salud de los

trabajadores, permitiendo acciones para la prevención, ubicación, reubicación o adecuación del puesto de trabajo; 4) el aseguramiento del SCTR, mediante jurisprudencia, ha atribuido la reubicación laboral para aquellos trabajadores con invalidez parcial permanente; 5) la reubicación laboral, al producir efectos innovativos en el contrato de trabajo, tiene naturaleza jurídica laboral modificando condiciones de trabajo, preventiva de riesgos laborales porque obliga al empleador a adoptar medidas que gestionen los riesgos laborales y promotora de inserción laboral al evitar la pérdida del empleo; 6) la reubicación laboral en su materialización debe ser considerada como una medida residual y/o temporal, así como adoptada de buena fe; 7) su incidencia en la categoría laboral debe considerar para la movilidad horizontal en categorías equivalentes y para la movilidad vertical en categorías ascendentes, no asimilándose al ascenso, asimismo, la normativa no permite la movilidad funcional descendente, pero la doctrina sí para no truncar la continuidad del vínculo laboral; 8) respecto a la afectación en el salario, debe confrontarse el principio tuitivo de la condición más favorable frente a la finalidad teleológica de la norma; 9) la Ley General de la Persona con Discapacidad representa una normativa que hace frente a los modelos de prescindencia y rehabilitadores porque incorporó la reubicación laboral para aquellos casos de deficiencia incapacitante sobrevenida; y 10) la institución de “ajustes razonables” se limita por la razonabilidad, entendiéndose a que no debe implicar una carga desproporcional o desmesurada para el empleador. La tesis señalada representa el único estudio consciente que ha desglosado la naturaleza jurídica de la reubicación laboral y sirve de implemento para la discusión en lo que respecta a la reubicación laboral.

Salazar (2021) en su tesis titulada La reposición laboral y el contenido esencial del Derecho del Trabajo, la cual presentó para optar el grado académico de Maestro en Derecho con Mención en Constitucional y Gobernabilidad, planteó como hipótesis que la reposición laboral no forma parte del espacio constitucional del Derecho al trabajo por lo cual no es

procedente su aplicación como causal en los amparos. El objetivo principal fue la determinación de la reincorporación laboral como parte del contenido esencial del Derecho al trabajo y como objetivos específicos: 1) identificar la legislación constitucional sobre el derecho de estabilidad laboral en la Constitución Política del Perú de 1993, 2) establecer el espacio constitucional del Derecho al trabajo y 3) determinar los dispositivos de tutela para los casos de reposición laboral. El magister concluyó en su investigación los siguientes cuatro puntos: 1) la Constitución Política del Perú de 1993 no brinda estabilidad laboral absoluta, sino que delega al legislador la potestad de desarrollar una adecuada protección del derecho al trabajo; 2) el Tribunal Constitucional a través de la sentencia N.º 1124-2001-AA/TC del Caso Sindicato de Telefónica del Perú y FETRATEL delimitó el doble aspecto del derecho al trabajo en acceder a un puesto de trabajo y no ser despedido sin causa justa; 3) la reposición laboral usa a los procesos laborales y procesos de amparo como mecanismos de tutela, siendo los procesos laborales la vía asignada por ley para la competencia de los jueces de trabajo y el amparo la vía ante casos con urgencia por situaciones especiales y criterios de la STC N.º 00976-2001-AA/TC del Caso Eusebio Llanos Huasco; y 4) la reposición laboral no forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo, sino una medida que protege a dicho derecho, conforme a lo dilucidado por el Tribunal Constitucional en el Caso Sindicato de Telefónica del Perú y FETRATEL. La tesis señalada representa un estudio para la discusión y confrontación en lo que protege la reposición frente a la reincorporación laboral, así como una distinción más adecuada entre procesos laborales y de amparo para la reposición del trabajador.

Pajuelo (2017) en su tesis titulada Proceso de la reparación de los Derechos Laborales de los trabajadores en el Perú Ceses Colectivos 2001-2016, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, el tesista no asume una posición previa ni propone una hipótesis, pero plantea como objetivo general de su investigación determinar la situación del proceso de reparación de los extrabajadores cesados irregularmente llamados ceses colectivos en el

Estado, reparados a través de la Ley Nro. 27803; los objetivos específicos son los siguientes:

- 1) determinar el estado de los extrabajadores que se quedaron sin opción de beneficio, 2) determinar el estado de los extrabajadores que optaron por el beneficio de reincorporación laboral, 3) determinar el estado de los extrabajadores que optaron por el beneficio de compensación económica, 4) determinar el estado de los extrabajadores que optaron por el beneficio de jubilación adelantada, y 5) determinar el estado de los extrabajadores que optaron por el beneficio de reubicación laboral. El magister arribó a las siguientes seis conclusiones: 1) la situación de los extrabajadores afectados por los ceses colectivos es de 2.3 % sin beneficio elegido, 27.8 % con el beneficio de reincorporación en su puesto de trabajo, 59.8 % con el beneficio de compensación económica, 10 % con el beneficio de jubilación adelantada y 0.02 % con el beneficio de reubicación laboral; 2) los extrabajadores sin opción de beneficio elegido no tienen ejecutada una reparación a su favor; 3) el 29.01 % de los extrabajadores acogidos al beneficio de reincorporación laboral no encuentran su beneficio ejecutado; 4) el 0.74 % de los extrabajadores acogidos al beneficio de compensación económica no encuentran su beneficio ejecutado; 5) el 37.12 % de los extrabajadores acogidos al beneficio de jubilación adelantada no encuentran su beneficio ejecutado; y 6) el 100 % de los extrabajadores acogidos al beneficio de reubicación laboral no encuentran su beneficio ejecutado. La presente tesis nos permitirá confrontar la situación actual de los estados del proceso de ejecución de beneficio de reincorporación y reubicación laboral frente a los resultados que arribaremos a raíz de nuestra investigación.

Vilchez (2018) para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública realizó la tesis titulada Los ceses colectivos durante el gobierno de Alberto Fujimori y su repercusión socio-económica en las familias de los ex trabajadores de la Administración Pública – Lima 2017. El tesista no asume una posición previa ni planteó una hipótesis. El objetivo general de su investigación fue analizar la repercusión socioeconómica en las familias de extrabajadores

cesados irregularmente por ceses colectivos durante el gobierno del expresidente Fujimori; asimismo, como objetivos específicos se trazó 1) determinar las medidas asumidas por la Administración frente a los ceses colectivos irregulares y su repercusión socio-económica en las familias, 2) determinar las medidas asumidas por la Administración en el ámbito de salud físico-mental y su repercusión socioeconómica en las familias y 3) determinar las medidas asumidas por la Administración frente a las leyes y normas de ceses colectivos irregulares y su repercusión socioeconómica. Las conclusiones arribadas son las siguientes: 1) los despidos arbitrarios tienen base legal en su determinación, pero dicha base no contempla la afección humana que se extiende al entorno familiar y social que le rodea al trabajador afectado; 2) la Administración Pública planteó el resarcimiento pecuniario a los extrabajadores afectados haciéndolos receptores del beneficio excluyente de reincorporación, jubilación adelantada, compensación económica y capacitación-reconversión laboral a través de listas aprobadas por una Comisión Multisectorial; 3) la repercusión al estado de salud de los extrabajadores ante los ceses de Fujimori conllevaron a cambios bruscos de *status*, desempleo, suicidio, separación de matrimonios, enfermedades, muertes, cambios de carácter, deudas y todo lo que implica la pérdida del empleo de una persona que es el único sostén familiar; 4) la repercusión en leyes, normas nacionales e internacionales durante el gobierno del expresidente Fujimori el Poder Judicial tenía orden expresa de no fallar a favor de los extrabajadores, agregado que la normativa vigente de ese tiempo favorecía a dicho fallo, lo cual llevó a recurrir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y 5) los extrabajadores se inscribieron en centrales sindicales como la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unificada de Trabajadores (CUT) y otras para tener más posibilidades de figurar en alguna de las listas de beneficiados. La presente tesis servirá para ahondar más en la visión respecto a la situación en los años noventa y su impacto actual, lo cual incumbe a la ineficiencia en la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral.

Riofrío (2019) para obtener el título profesional de abogado sustentó la tesis titulada Proceso Constitucional de Cumplimiento y la Ley N.º 27803. El tesista no formuló una hipótesis a su problemática, pero sí planteó como objetivo general determinar las causas que propiciaron la emisión de leyes y resoluciones administrativas que contengan mandatos o supuestos de hecho no ciertos ni claros de derechos reconocidos convirtiéndolos en derechos relativos y eventuales, propiciando sentencias que fallen con improcedencia; como objetivos específicos los siguientes: 1) determinar la intención del legislador o funcionario en la dilatación o complejidad de los mandatos, 2) establecer el nivel educativo de los congresistas y 3) diagnosticar jurídicamente la preferencia de una acción contenciosa administrativa sobre un proceso de cumplimiento. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: 1) la cuestión jurídica de la Ley Nro. 27803 para la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral está en la sujeción a disponibilidad de plazas presupuestadas y vacantes de carácter permanente, lo cual no permite aplicar la ejecución del beneficio en un proceso de cumplimiento bajo los requisitos mínimos establecidos por el Tribunal Constitucional en la STC Nro. 0168-2005-PC/TC del Caso Maximiliano Villanueva Valverde; 2) el proceso de cumplimiento diseñado por la Ley Nro. 28237 Código Procesal Constitucional es de carácter breve y sumario, que sirve para mandatos inmediatamente ejecutables, por lo que las leyes y actos administrativos sujetos a condiciones que no sean seguros, definidas, con limitaciones o excepciones en su contenido no generan certeza en dichos mandatos propiciando a que se dicten fallos de improcedencia; y 3) los supuestos sujetos a hechos inseguros y ambiguos han generado excusas o incumplimientos que hacen que dichos mandatos no sean de inferencia indubitable de la Ley o Acto administrativo, ocasionando la preferencia por la vía del proceso contencioso administrativo para la tutela de la ejecución de los beneficios de la Ley Nro. 27803. La presente investigación sirve de insumo para la discusión y conclusiones respecto a la ineffectividad que revisten los procesos constitucionales de cumplimiento frente a los procesos

contenciosos administrativos o netamente laborales que prefieren los extrabajadores para gozar de su beneficio de reincorporación y reubicación laboral.

Chinchay (2019) en su tesis titulada La tutela restitutoria frente al despido de los obreros sujetos al régimen laboral privado en las Entidades Públicas para optar el título de abogado sostuvo que los obreros que laboraban en Entidades Públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada sí tienen tutela de naturaleza restitutoria frente a despidos incausados porque no se encuentran bajo el régimen de la carrera administrativa. La tesista planteó como objetivo general determinar el derecho que tutela con naturaleza restitutoria a los obreros de Entidades Públicas frente a un despido incausado en el Perú; como objetivos específicos planteó los siguientes: 1) identificar la posición del Tribunal Constitucional del Perú sobre el derecho a la tutela de naturaleza restitutoria frente al despido incausado de los obreros de Entidades Públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 2) describir la posición de la Corte Suprema de la República del Perú sobre el derecho a la tutela de naturaleza restitutoria frente al despido incausado de los obreros de Entidades Públicas, 3) identificar el criterio jurisprudencial de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre la tutela de naturaleza restitutoria frente al despido incausado de los obreros de Entidades Públicas y 4) describir la posición de la doctrina peruana respecto a la tutela de naturaleza restitutoria frente al despido incausado de los obreros de Entidades Públicas. La tesis llegó a las siguientes ocho conclusiones: 1) los obreros de Entidades Públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada sí tienen derecho a la tutela restitutoria frente a un despido incausado porque la segunda premisa fáctica del precedente constitucional Huatuco Huatuco no es aplicable, debido a que la naturaleza de su trabajo no requiere de un concurso de méritos, ni forma parte de la carrera administrativa; 2) la posición del Tribunal Constitucional del Perú es que los obreros de Entidades Públicas sí tienen derecho de reposición frente a despidos incausados porque a sus labores no se les aplica el precedente constitucional Huatuco Huatuco,

lo cual no afecta a la carrera administrativa; 3) la posición de la Corte Suprema de la República del Perú es que los obreros de Entidades Públicas sí tienen derecho de reposición frente a despidos incausados porque el régimen laboral de la actividad privada bajo el cual están contratados no forma parte de la carrera administrativa, ello siempre que se trate de obreros municipales; 4) la Corte Suprema de la República del Perú asume la posición de que en los procesos de reposición en Entidades Públicas se debe evaluar el tipo de Entidad Pública para poder aplicar o inaplicar el precedente constitucional Huatuco Huatuco; 5) la posición de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad es que los obreros de Entidades Públicas no están bajo la aplicación del precedente constitucional Huatuco Huatuco debido a que su puesto de trabajo tiene naturaleza distinta a los del precedente, dado que no se sujeta a un concurso público de méritos; 6) la doctrina peruana en su mayoría asume la posición de no afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y que el precedente constitucional Huatuco Huatuco es de aplicación restrictiva sobre las modalidades de trabajo, siendo necesaria su inaplicación a situaciones donde el trabajador no pertenezca al régimen de la carrera administrativa, pero sí requieran de tutela restitutoria por parte del Estado; 7) la regla del precedente constitucional Huatuco Huatuco gira entorno a que el trabajador demande su reposición en una Entidad Pública y su régimen laboral pertenezca a la carrera administrativa; y 8) la diferencia entre un obrero y un empleado de una Entidad Pública está en que el primero realiza predominantemente funciones operativas y/o manuales, mientras el segundo intelectuales y/o de oficina, lo cual implica un requisito de grado de calificación entre ambos puestos de trabajo, esa distinción a partir del Decreto Legislativo Nro. 728 en 1991 ha perdido importancia para el régimen laboral de la actividad privada, igualando derechos por su sola condición de trabajadores. La presente tesis entra más a fondo en la naturaleza restitutoria que incumbe la reposición, más aún cuando trata de trabajadores del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ayudando a la discusión y conclusiones de la naturaleza de

jurídica de la reincorporación y reubicación laboral en los casos que resulta aplicable la Ley Nro. 27803.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

La presente investigación tiene como objetivo abstracto iniciar la reflexión sobre la inclusión de la reincorporación y reubicación laboral como instituciones jurídicas de tutela restitutoria o resarcitoria en el sistema peruano con la finalidad de proteger al trabajador ante abusos del empleador, esto debido a que actualmente no ha sido desarrollada doctrinariamente como tal y su regulación literal sólo existe para los cesados irregularmente en los años noventa. Asimismo, el objetivo general en concreto es determinar la validez de los fundamentos que utiliza el Banco Central de Reserva del Perú para no ejecutar el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Describir cómo se está aplicando actualmente el beneficio de reincorporación y reubicación laboral.

Determinar la posición vigente que ha asumido el Poder Judicial respecto a la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú.

Determinar el estado de la reincorporación y reubicación laboral en el proceso de ejecución del beneficio de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista).

### **1.4. Justificación**

#### ***1.4.1. Justificación teórica***

La presente tesis tiene como temas fundamentales a la reincorporación y reubicación laboral como beneficios para los cesados irregularmente, los cuales como tal son temas de

investigación muy poco estudiados y más incluso desde el análisis individualizado de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que reúne un contexto particular, el cual va a ser ahondado en el presente trabajo. Asimismo, el curso de este trabajo parte por considerar en primer grado el desarrollo de doctrina y reflexiones propias, en segundo grado consideramos a los enfoques que tienen algunas Instituciones y por último grado lo establecido por ley y desarrollado por la jurisprudencia. Dejamos de lado las prácticas comunes en nuestro país de considerar en único grado el repetir normas legales, jurisprudencias y análisis poco críticos que olvidan por completo el valor humano de cada trabajador. Por ello, estudiar más a fondo ambos temas resulta importante y con ello determinar si verdaderamente la reincorporación y reubicación laboral merecen ser catalogadas como instituciones jurídicas, así como el primer paso para ponerlas en mesa de debate sobre la necesidad de su adecuada regulación en la legislación laboral para todos los trabajadores.

#### ***1.4.2. Justificación práctica***

Como bien se ha expuesto en líneas anteriores, el objetivo general de la presente tesis es la determinación válida de aquellos fundamentos que retrasan la ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral en el Banco Central de Reserva del Perú. Asimismo, como bien se ha expuesto hay una cadena de demandas que datan de años y continúan en trámite sobre esta discusión, dejando a la presente tesis como posible insumo para la posición que le resulte más favorable e incluso para el propio juzgado.

#### **1.5. Hipótesis**

La presente tesis reviste de una apreciación crítica y objetiva, pero para efectos del caso Banco Central de Reserva del Perú vamos a partir de la teoría basada en la ejecución de la Ley Nro. 27803. Por lo cual, el razonamiento es que, si un extrabajador que figura en alguna de las seis listas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a raíz de la Ley Nro. 27803 y normas relacionadas ha elegido el beneficio de reincorporación y reubicación

laboral, como Entidad Estatal debes cumplir con ejecutar la elección del beneficio dentro del plazo correspondiente. Como trabajador sólo te corresponde esperar que se cumplan los requisitos de plaza vacante y presupuestada, que para el caso concreto del Banco Central de Reserva del Perú de acuerdo con la Constitución Política y su Ley Orgánica vigente Decreto Ley Nro. 26123, le confieren autonomía presupuestaria y responsabilidad sobre su presupuesto institucional.

### ***1.5.1. Hipótesis general***

Por tanto, tengo la hipótesis general de que el Directorio ha venido aprobando el presupuesto del Banco para el ejercicio de sus años siguientes sin considerar la cantidad de extrabajadores de su pertenencia que figuran en las listas de cesados irregularmente, ni su cuadro de asignación de personal, ignorando totalmente la Ley Nro. 27803 por los fundamentos que expuso en su Oficio Nro. 097-2018-BCRP de fecha 14 de noviembre de 2018.

### ***1.5.2. Hipótesis específicas***

Asimismo, tengo las siguientes tres hipótesis específicas:

1) La Ley Nro. 27803 no regula adecuadamente la ejecución de los beneficios de reincorporación y reubicación, especialmente cuando se trata de Entidades que no llegan a tener la cantidad suficiente de plazas vacantes y presupuestadas para cubrir la totalidad de extrabajadores a reincorporar.

2) El Poder Judicial ha ido declarando fundadas las demandas de reincorporación basándose en la inscripción otorgada por la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR, pero sin considerar el precepto de plaza vacante y presupuestada para ejecutar dicho beneficio, el cual al agotarse en el Banco Central de Reserva del Perú debía continuarse con la aplicación de la reubicación laboral en otra Entidad Estatal.

3) La ejecución de la reincorporación laboral se está dando de manera progresiva a través de la ejecución de sentencias judiciales, obligando al Banco Central de Reserva del Perú

a incluir trabajadores por encima de la cantidad de plazas que maneja su estructura, dejándose de lado la reubicación laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Capítulo primero: Contexto histórico de los ceses irregulares

Durante el período de campañas políticas de las Elecciones Generales del Perú de 1990, el país padecía una altísima hiperinflación y una sobrepoblación de empleados públicos, los cuales desencadenan los ceses irregulares analizados en la presente tesis. La raíz gira entorno a que durante los años ochenta y noventa se incorporaron miles de empleados públicos al Estado, sin que ello se realice acorde a las necesidades reales de cada Institución, Organismo o Empresa del Estado para su funcionamiento.

Por ello, se iniciaba la década de los noventa con una sobrepoblación de trabajadores al servicio del Estado o que su retribución dependía del presupuesto público, ello para considerar en general a todos los que prestaban servicios personales para el Estado con prescindencia del régimen o condición laboral bajo el que fueron contratados. Dicha problemática es un hecho en la historia del Perú, a ello se agrega que incluso como en la actualidad, la sensación personal y de forma conjunta “social” de la población es la ineficiencia y corrupción de los servidores públicos que eran propias en todas las Entidades del Estado. A raíz de ello se creó una estigmatización sobre los empleados públicos, que incluso formó parte de la campaña política del Frente Democrático (FREDEMO), cuyo candidato presidencial fue Mario Vargas Llosa y bajo dirección de la agencia Publicistas Asociados y producción de Chroma Producciones lanzó el spot del mono. Dicho famoso comercial fue una estigmatización del servidor público deficiente, en el cual bajo una voz en off se narraban irónicamente las cualidades que deberían tener éstos dentro de las Entidades del Estado, mientras un simio en terno realizaba acciones propias del animal en su escritorio, culminando el spot con que Mario Vargas Llosa sería el gran cambio hacia unos servidores públicos eficientes.

En 1990, con la elección de Alberto Kenya Fujimori Fujimori como presidente del Perú, en palabras de Herbozo (2009) se “estuvo sometido a múltiples cambios que pretendieron

modernizar y superar aquellos aspectos de nuestra vida pública que no permitían que nuestro país sea parte de un proceso de crecimiento sostenido y con ello afrontar la crisis económica que sufríamos” (p. 29). En ese escenario, la problemática de sobrepoblación de empleados públicos se atacó buscando reducir el personal del Estado y reducir las organizaciones sindicales en Instituciones, Organismos y Empresas Estatales.

En el marco normativo, pese a que con fecha 17 de junio de 1991 se publicó la Ley Nro. 25327 Delegan en el Poder Ejecutivo facultades legislativas, mediante la cual el Congreso otorgó facultades legislativas al Poder Ejecutivo en Pacificación nacional, Fomento del empleo y Crecimiento de la inversión privada, permitiéndole facultades para flexibilizar las modalidades de contratación laboral, lo cual influía en las posibilidades de despido o cese, pero que no surtían el efecto inmediato deseado porque tenía la limitación de respetar la norma constitucional de estabilidad laboral, así como sus derechos adquiridos.

La política del expresidente Fujimori para esa problemática se puede englobar en dos grandes campos, una para las Empresas Estatales y otra para las Instituciones y Organismos del Estado; sin embargo, el tránsito para llegar a esas dos formas de cese se dio con dos normas que resultan ser los antecedentes legales a dichas medidas, los cuales son el Decreto Supremo Nro. 004-91-PCM y Decreto Ley Nro. 25418.

### ***2.1.1. Cese de personal excedente a raíz del Decreto Supremo Nro. 004-91-PCM***

Durante el inicio del gobierno de Alberto Fujimori, con fecha 9 de enero de 1991 se publicó el Decreto Supremo Nro. 004-91-PCM Declaran en estado de reorganización a todas las entidades públicas, comprendidas en el Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales, la misma que legalizaba el cese con incentivos para personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo Nro. 276, específicamente para los puestos de Auxiliares y Técnicos, pero también el cese de personal excedente, el cual quedaba a criterio del Titular del Sector.

Bajo esta primera iniciativa se dieron casos como la SUNAD que inició su proceso de reorganización ese mismo año con el Decreto Supremo Nro. 043-91-EF y lo amplió hasta fines de ese año mediante el Decreto Legislativo Nro. 680 y del Sistema Nacional de Cooperación Popular que en el mismo año se reorganizó a través del Decreto Supremo Nro. 033-91-PCM y disposiciones complementarias.

Sin embargo, si bien este Programa de Incentivos para Cese de Vínculo Laboral parece una modalidad de compra de renuncia, la cual respondería a la sola voluntad del empleador, trasgrediendo a la persona su derecho al trabajo y desnaturalizando su derecho opuesto a ya no querer seguir laborando. La mecánica completa de este dispositivo para aplicarse se conforma como una de mutuo acuerdo, debido a que en su propia estructura permite que el Titular del Sector o quien éste determine puedan rechazar la solicitud de cese voluntario justificándose en las necesidades del servicio, siendo necesariamente para su ejecución el acuerdo de ambas partes.

Asimismo, los incentivos excepcionales y extraordinarios que se autorizaron por un plazo de veinte días en favor de los trabajadores conforme a las siguientes tablas 1 y 2:

**Tabla 1**

*Incentivos para el Régimen de Pensiones de la Ley 19990*

<b>N.º</b>	<b>Años</b>	<b>Incentivos</b>
<b>1</b>	1-9	15 sueldos
<b>2</b>	10-15	20 sueldos
<b>3</b>	16-más	24 sueldos

**Tabla 2**

*Incentivos para el Régimen de Pensiones del Decreto Ley 20530*

<b>N.º</b>	<b>Años</b>	<b>Incentivos</b>
<b>1</b>	Menos de 22	Reconocimiento extraordinario de tres (03) años adicionales o 15 sueldos.
<b>2</b>	22-24	Reconocimiento extraordinario de 3 años adicionales.
<b>3</b>	25-30	Reconocimiento extraordinario de 5 años adicionales y un sueldo por año adicional por exceso de los 30 años acumulados.

De forma posterior, con fecha 5 de marzo de 1991 se publicó el Decreto Supremo Nro. 049-91-PCM Fijan plazo para acogerse al incentivo extraordinario, y disponer la prohibición de efectuar nuevos nombramientos en plazas vacantes dejadas por el personal que se acoge al programa de renunciaciones voluntarias, mediante el cual se extiende el programa de incentivos excepcionales y extraordinarios a Directivos y Servidores comprendidos en el Grupo Ocupacional Profesional alcanzados por el régimen del Decreto Legislativo Nro. 276 y al profesorado que laboraba sin Título magisterial alcanzados por la Ley Nro. 24029 que realizaban actividades en Lima y Callao. Luego, con fecha 29 de mayo de 1991 se publicó el Decreto Supremo Nro. 102-91-PCM Hacen extensivo los incentivos excepcionales y extraordinarios establecidos por el D.S. 004-91-PCM y D.S. 049-91-PCM a los Auxiliares de Educación, mediante el cual los clasifica como profesional sin título magisterial. Con esas ampliaciones normativas se implementó un nuevo cuadro para el cálculo del incentivo excepcional, lo cual se plasma en la siguiente tabla 3.

**Tabla 3**

*Para el cálculo de incentivos excepcionales*

<b>N.º</b>	<b>Grupo ocupacional</b>	<b>Sueldo</b>
------------	--------------------------	---------------

1	Funcionarios y Directivos	50.00
2	Profesional	40.00
3	Profesional sin Título Magisterial	30.00

En síntesis, el Programa de Cese de Vínculo Laboral tuvo dos formas, siendo mutuo acuerdo el cese con incentivo y despido por causas subjetivas referidas al empleador (Estado) el cese bajo la causal de excedencia dispuesta por el Titular del Sector. Asimismo, se aplicó mientras la Entidad aprobaba su ejecución, es decir desde 10 de enero de 1991 hasta la fecha del golpe de Estado. Se marca la fecha del golpe como momento para considerar el final de estas medidas no porque se haya derogado, sino debido a que los plazos máximos en las respectivas normas que alcanzaron hasta sesenta días para la culminación del proceso de reorganización de la Administración Pública no exceden dicha fecha y luego del golpe de Fujimori el Estado pasó a una táctica más agresiva y frontal en la búsqueda de reducción de su personal.

### **2.1.2. Reestructuración a raíz del Decreto Ley Nro. 25418**

Con fecha 5 de abril de 1992 el expresidente Alberto Fujimori con el respaldo de las fuerzas Armadas da el autogolpe de Estado, conocido como Fujimorazo, con lo cual se publicó el Decreto Ley Nro. 25418 Ley de Bases del Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional, el cual da paso a que se emitan los siguientes decretos leyes de reorganización:

1) Decreto Ley Nro. 25421 Declaran en estado de reorganización el Instituto Nacional Penitenciario – INPE, publicado el 6 de abril de 1992.

2) Decreto Ley Nro. 25434 Establecen un plazo de 90 días para culminar el proceso de Reestructuración y Reorganización Administrativa del Gobierno Central, de sus entidades conformantes, de las Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales, publicado el 14 de abril de 1992.

3) Decreto Ley Nro. 25521 Declaran en reorganización el Fondo de Promoción Turística -FOPTUR- y dejan sin efecto las transferencias de sus Oficinas Descentralizadas a los Gobiernos Regionales, publicado el 27 de mayo de 1992.

4) Decreto Ley Nro. 25536 Declaran en estado de Reorganización a la Oficina Nacional de los Registros Públicos, publicado el 5 de junio de 1992.

5) Decreto Ley Nro. 25595 Declaran en reorganización el “Instituto de Investigación Tecnológica industrial y de Normas Técnicas -ITINTEC”, publicado el 30 de junio de 1992.

6) Decreto Ley Nro. 25597 Declaran en reorganización a la Contraloría General de la República, publicado el 30 de junio de 1992.

7) Decreto Ley Nro. 25608 Prorrogan el plazo para la Reestructuración Orgánica y Reorganización Administrativa del Gobierno Central, de sus entidades conformantes, de las Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales, a que se refiere el D.L. N.º 25434, publicado el 8 de julio de 1992.

8) Decreto Ley Nro. 25658 Declaran en reorganización a la Empresa Minera Especial Tintaya S.A., publicado el 10 de agosto de 1992.

9) Decreto Ley Nro. 25715 Declaran en reestructuración y reorganización administrativa a la Empresa Nacional Pesquera S.A. – PESCA PERU, publicado el 2 de septiembre de 1992.

10) Decreto Ley Nro. 25735 Declaran en Proceso de Reestructuración Orgánica y Reorganización Administrativa al Ministerio Público, publicado el 21 de septiembre de 1992.

11) Decreto Ley Nro. 25798 Declaran en reorganización la Universidad Nacional “Federico Villarreal”, publicado el 28 de octubre de 1992.

12) Decreto Ley Nro. 25889 Declaran en estado de reorganización al Servicio Diplomático de la República, publicado el 26 de noviembre de 1992.

13) Decreto Ley Nro. 25890 Declaran en Reorganización a la empresa estatal Industrias Militares del Perú S.A. – INDUMIL PERU S.A., publicado el 26 de noviembre de 1992.

14) Decreto Ley Nro. 25972 Declaran en reorganización al Instituto Tecnológico Pesquero (ITP), publicado el 12 de diciembre de 1992.

15) Decreto Ley Nro. 25975 Declaran en reorganización al Instituto del Mar del Perú (IMARPE), publicado el 21 de diciembre de 1992.

16) Decreto Ley Nro. 25991 Amplían el plazo concedido a la Fiscal de la Nación para la conclusión del Proceso de Reestructuración Orgánica y Reorganización Administrativa del Ministerio Público, publicado el 21 de diciembre de 1992.

17) Decreto Ley Nro. 25994 Autorizan a la SUNAD a complementar su proceso de reorganización, publicado el 21 de diciembre de 1992.

18) Decreto Ley Nro. 26109 Declaran en proceso de reorganización y reestructuración administrativa a los Gobiernos Regionales y a las Corporaciones Departamentales de Desarrollo de Lima y del Callao, publicado el 28 de diciembre de 1992.

19) Decreto Ley Nro. 26114 Declaran en reorganización al INADE y a Proyectos Especiales de Inversión, publicado el 28 de diciembre de 1992.

20) Decreto Ley Nro. 26151 Autorizan al Ministerio de Salud que culmine los procesos de reorganización y reestructuración que viene efectuando, publicado el 29 de diciembre de 1992.

En forma general la reorganización y reestructuración de la mayoría de las Entidades Estatales comprendían la conformación de una Comisión que se encargue de establecer y ejecutar un Programa de Reducción de Personal basado en Retiros Voluntarios Con Incentivos y Pruebas de Calificación y Selección. Por lo tanto, esta reestructuración también presentó dos formas para finiquitar los vínculos laborales, de mutuo acuerdo en base al retiro voluntario con incentivos y despido por causas subjetivas, pero en este caso referido al trabajador que con su

capacidad intelectual no logró superar las pruebas de calificación y selección para su puesto de trabajo. Asimismo, éstos hechos y Decretos Ley se dan durante el lapso desde el golpe de Estado hasta el 29 y 30 de diciembre de 1992, momento en el que de forma más diferenciada y hasta ordenada se podría decir, alcanzó la fórmula legal para ir terminando vínculos laborales tanto en Empresas del Estado, por un lado, y en Instituciones y Organismos por otro.

### ***2.1.3. Cese por causal de excedencia amparada bajo el Decreto Ley Nro. 26093***

El presente apartado puede bien llamarse para las Instituciones y Organismos del Estado, debido a que el 29 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto Ley Nro. 26093 Disponen que los titulares de los Ministerios y de las Instituciones Públicas Descentralizadas deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal, mediante el cual se evaluaba a través de un Examen de conocimientos y/o Evaluación del semestre anterior realizado por los superiores del servidor, para lo cual podían ser cesados por causal de excedencia. Sin embargo, para ello, el titular de la Entidad Pública tenía que haber dispuesto mediante Resolución las normas necesarias para la correcta aplicación de este mecanismo.

En ese sentido, la política agresiva en cuanto a los trabajadores del Estado se centraba en finiquitar su vínculo laboral por causas subjetivas referidas al trabajador que en uso de sus capacidades no lograba superar las evaluaciones semestrales de conocimiento. Asimismo, este mecanismo de cese se pudo aplicar desde el 30 de diciembre de 1992 hasta máximo el 23 de junio de 2001, fecha en el que fue derogado mediante la Ley Nro. 27487.

### ***2.1.4. Racionalización de personal amparada bajo el Decreto Ley Nro. 26120***

En complemento al apartado anterior, éste puede denominarse como el referido para las empresas del Estado, debido a que con la publicación del Decreto Legislativo Nro. 674, se buscó la promoción de la inversión privada en las Empresas del Estado, sin embargo, la misma no implicaba medidas para la reducción de personal. Dichas medidas se implementaron recién el 30 de diciembre de 1992 con la publicación del Decreto Ley Nro. 26120, la cual mediante

su artículo 7 legalizó como Racionalización de personal a tres modos de terminación del vínculo laboral: 1) Programa de Cese Voluntario Sin Incentivo, 2) Programa de Cese Voluntario Con Incentivo y 3) Programa de Reducción de Personal Excedente. El mismo fue complementado el 11 de mayo de 1993 con la publicación del Decreto Supremo Nro. 031-93-PCM Precisan que los programas de reducción de personal previsto en el D.L N.º 26120, en las empresas del Estado en proceso de privatización, no impide los programas acordados por el Directorio o en función a las directivas de CONADE y CONAFI, permitiendo que por Acuerdo de Directorio el Programa de Cese Voluntario Sin Incentivo, salvo en función a las Directivas que emitan la Corporación Nacional de Desarrollo (CONADE) y Corporación Nacional Financiera (CONAFI) se autorice un Programa de Cese Voluntario Con Incentivo o uno análogo.

Asimismo, para los tres modos de Racionalización de Personal, la ley prevé que para la adopción de alguna son requisitos el acuerdo previo con la Comisión de Promoción de la Inversión Privada (COPRI) y que se adopte mediante Decreto Supremo, el cual puede expedirse en uno que comprenda a los tres modos de forma conjunta o se expida de forma independiente un Decreto Supremo para cada modo.

Por lo cual, para los dos primeros modos de cese, el trámite es que, publicado el Decreto Supremo o Acuerdo de Directorio, este último sólo para sin incentivos, salvo aprobación del CONADE y CONAFI, que autorizan a la Empresa pública a aplicar el Programa de Cese Voluntario estableciéndose un plazo para la difusión y acogimiento del Programa. En caso el Programa responda a un Acuerdo de Directorio, el mismo concluye sin importar el plazo cuando se emita el respectivo Decreto Supremo que apruebe el Programa de Reducción de Personal.

Para el Programa de Reducción de Personal Excedente, el trámite administrativo debió seguirse en la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual está amparado en el artículo 7,

inciso a) segundo párrafo del Decreto Ley Nro. 26120 y el artículo 2 del Decreto Supremo Nro. 031-1993-PCM. Estableciéndose que los requisitos a presentar son: 1) Copia del acuerdo con la COPRI para la reducción de personal, pudiendo reemplazarse éste por copia del Acuerdo de Directorio de ser el caso, 2) Indicar el Decreto Supremo que autoriza la reducción de personal y 3) Nomina de trabajadores comprendidos en la medida. Asimismo, es pertinente precisar que el cese colectivo amparado por el Decreto Ley Nro. 26120 es un modo de reducción distinto al cese colectivo establecido por el Decreto Legislativo Nro. 728, el cual se tramita bajo su propia norma.

En conclusión, el programa de racionalización de personal comprendía tres formas para finiquitar el vínculo laboral. Siendo las dos primeras en lo formal de mutuo acuerdo, aunque la sin incentivo económico fue prácticamente una invitación a renunciar y la con incentivos por el contrario sí responde a una contraprestación que puede ser empalmada con lo razonable del mutuo acuerdo. Y la última como despido por causa subjetiva atribuible al empleador, ya que se determinaba por la capacidad de la Empresa Estatal para definir si tenía puestos excedentes o no, siguiendo una serie de formalidades y trámites que de cumplirse con legalidad no hubiese llegado a problemas como los considerados ceses irregulares.

## **2.2. Capítulo segundo: Marco teórico sobre la continuidad del vínculo laboral**

### **2.2.1. Principio de continuidad del vínculo laboral**

Dentro de las aulas universitarias e incluso en las salas de los tribunales es común escuchar todo tipo de discurso usando de fundamento frases como “ello va contra los principios” o “por sobre la ley, debemos considerar a los principios”, sin embargo, dicho tema es aún un campo abierto a debate y construcción, especialmente en el Derecho del Trabajo peruano, ya que si bien dicha discusión quizás ha sido desmenuzada de forma puntual con la Ley N.º 28175 Ley Marco del Empleo Público y consecuentemente con la Sentencia del Pleno del TC N.º 008-2005-PI/TC, los principios enumerados y sus conceptos desarrollados no son

letra tallada en piedra, más aún cuando dicho cuerpo normativo se encuentra en proceso de derogación sin siquiera haberse ejecutado. Sin embargo, para quienes ahondamos en el fondo de los fundamentos, sí terminan siendo útiles porque son el camino para aprender de aquella doctrina usada en su formulación.

Por su parte, el maestro español Eugenio Pérez Botija estudió la génesis del Derecho del Trabajo desde varios puntos de vista y fines como los jurídicos, económicos y políticos, lo cual inclinó una formulación conceptual y emancipadora de los principios del Derecho Laboral.

Dos son fundamentalmente las clases de principios que se deben examinar. Una de estas clases está integrada por lo que pudiéramos llamar principios declarados de una manera político-jurídica, es decir, principios más políticos que jurídicos, más programáticos que normativos, más de propaganda y consigna que de eficaz aplicación.

La otra categoría corresponde a la categoría ya conocida de los principios generales. Es obra de los juristas. Es la ciencia y esencia del Derecho.

Los primeros puede decirse que, entre nosotros, se hallan codificados en el Fuero del Trabajo y Fuero de los Españoles. Los segundos hay que detraerlos de la dogmática del Derecho positivo. (Pérez, 1947, p.143)

Así como el maestro español, existe sin desmeritar a un sinnúmero de autores clásicos que han estudiado a fondo el tema de los principios del derecho del trabajo, la presente tesis ha elegido como principal la doctrina del maestro Américo Plá Rodríguez, así como los análisis críticos que se han podido desarrollar y que también abordaremos en el presente capítulo. El presente ahondamiento servirá como piso intelectual para todo el análisis y crítica sobre la reincorporación y reubicación laboral desarrollada en los capítulos siguientes.

Por ello, considerando que la reincorporación y reubicación laboral basadas en la Ley Nro. 27803 en la práctica son una forma de volver al trabajo con el mismo empleador o en otra institución, debido a que se parte de la existencia de un vínculo primigenio interrumpido

irregularmente, se hace justificado considerar y desarrollar un capítulo sobre el principio de continuidad de vínculo laboral.

### **2.2.1.1. Origen, denominación y alcance.**

**A. Origen.** La comprensión de algún término en el mundo jurídico debe partir desde su análisis histórico social, más aún en el Derecho del Trabajo, debemos contextualizar de la forma más precisa posible para llegar a una buena definición, el limitar el concepto a la norma jurídica limita con horizontes legalistas el alcance verdadero que tienen las instituciones. Para el caso de los principios esta es su faceta primordial y relativamente fácil para quienes no se limitan a la Constitución, Ley o cualquier cuerpo normativo.

Históricamente con el Código Civil napoleónico se incluyó una regla sutil que buscó prohibir la contratación vitalicia, pero ello es base a un pensamiento histórico que resulta en una forma de aplicación del principio del derecho romano *Non potest locari opus in perpetuum*, para así asegurar la no regresión a un esclavismo o servidumbre eterna.

El profesor Plá (1998) desarrolla que el origen del principio de continuidad es en base a que la actividad trabajo es de tracto sucesivo, es decir tiene una duración que se prolonga. Luego, complementa con aportes del brasileño Francisco Meton, De la Cueva y Paul Durand para precisar que contrario a lo racional que resultaba en ese instante evitar la prolongación del trabajo por toda la vida, resultó históricamente en un potencial de inestabilidad generando inseguridad en la mente de los trabajadores. Continúa citando a De Ferrari, Evaristo de Moraes Filho, Pierre Verge, Guylaine Vallée y Horacio Schick para resaltar que del contexto moderno hasta nuestros tiempos la idea de seguridad y estabilidad en el trabajo va a tallar fuerte y su solución es una conquista del principio de continuidad, al menos hasta cierto punto. Concluye citando al argentino Eduardo Álvarez para considerar a este principio como una de las concreciones más importantes del principio protector, porque da origen a la autotutela por parte

del trabajador, permite acabar la vigencia de derechos subjetivos y actúa como un real compensatorio de desigualdades.

Agregando a ello, al referirse sobre éste mismo principio Anacleto (2015) referenciando a Guillermo Guerrero reiteran todo el trasfondo teórico esbozado por el maestro Plá, así como la existencia y conservación del contrato de trabajo a través del tiempo porque nace con esa vocación de ser de tracto sucesivo.

Hasta este punto, el maestro Plá es quien mejor desarrolló el principio de continuidad y él mismo ya adelantaba que la naturaleza de tracto sucesivo del trabajo si bien es base, no es suficiente para justificar al principio de continuidad. En ese sentido, desde nuestro aporte agregamos una visión personal del trabajo que es ver a la actividad como una forma de dependencia económica y desarrollo profesional. Agrego en esa base insuficiente a la dependencia económica porque los trabajadores frente a sus empleadores, desde una visión general, la mayoría necesita ese ingreso económico para satisfacer sus necesidades básicas y de ser posible las de ocio u otras. Asimismo, el desarrollo profesional del trabajador no se refiere al ejercicio o ascenso en una determinada profesión, ya que bien pude haberla llamado línea de carrera, pero lo que busco reflejar con el término elegido es la proyección para ascender en el puesto de trabajo que tiene la parte trabajadora, sea dentro del mismo empleador o en otro, ello a su disposición porque dejando de lado los beneficios económicos por antigüedad, que son extras y no cumplen un rol fundamental en este principio, el trabajador necesita y busca mejorar sus capacidades para mejorar así esa visión subjetiva del trabajo que va depender siempre de quien realiza y observa el trabajo.

**B. Denominación.** Desarrollado del origen del principio, lo cual alcanza hasta a conceptualizar un poco sobre lo que trata el principio de continuidad, considero más aún pertinente acentuar los fundamentos de cómo llamarse. Con los conceptos referenciados, dejamos de lado tajantemente a términos como estabilidad, permanencia o conservación.

Asimismo, conviene apartarnos o criticar a quienes se inclinaron por continuidad debido a que en el desarrollo conceptual terminan expresando continuidad del contrato de trabajo, de la relación laboral o de la relación de trabajo. Todos estos conceptos caen en limitaciones los siguientes motivos.

1) Continuidad del contrato de trabajo; implica referirse al acto jurídico de contratación, en el cual con el avance de las relaciones laborales se viene acordado una gran cantidad de obligaciones y derechos los cuales son cumplidos por ambas partes, pero como bien sabemos hay casos donde dicho contrato debe o se acuerda suspenderse paralizando la prestación efectiva de labores, si bien el contrato continua existiendo no está la justificación real de que el conjunto de derechos y obligaciones para lo cual fue pensado se cumplan, ya sea en una suspensión perfecta o imperfecta, porque justo en la realidad al no prestarse los servicios algunas o bastantes de esas obligaciones y derechos dentro de las condiciones de trabajo principalmente no permanecerán activos, sino suspendidos. Por tanto, si bien hay un grado de coincidencia para ser llamado así, hay otro término que mejor aterriza al principio de continuidad.

2) Continuidad de relación laboral o de relación de trabajo; implica referirse a la prestación efectiva, es decir a que la actividad trabajo se siga desarrollando, bien resultaría más alentador y específico, esa especificidad es la que limitaría mucho al principio y dejaría en desamparo al trabajador cuando la suspensión de la relación laboral se vea forzada por la realidad donde se dan casos del trabajador con descanso médico, detenido injustamente, necesite gozar de licencias pactadas o legales, y otras situaciones que implican al trabajador, así como sucesos donde por la misma actividad la prestación efectiva se ve suspendida. Por tanto, obligar o incitar el término a continuidad de la relación laboral implicaría un alcance hacia su reincorporación en el trabajo, lo cual no resulta muy idóneo porque el principio cedería ante situaciones reales a las cuales no puede trasgredir.

Ante ello, considerando mi perspectiva sobre el vínculo laboral desarrollada en el apartado 2.2.2.3 de la investigación, he llegado al punto de llamar de forma correcta “principio de continuidad del vínculo laboral” porque el mismo se refiere al nexo jurídico que tienen las partes de la relación laboral, el cual se desarrollará de forma correcta siempre en un sentido activo. Tanto el trabajador y el empleador pese a las situaciones reales que obliguen la suspensión de la prestación efectiva de laboral, su vínculo laboral continuará activo para que ambas partes puedan seguir llamándose como tales, pues bajo este principio y con los fundamentos de dependencia económica y desarrollo profesional agregados y explicados en el apartado anterior, la reincorporación en el trabajo y el cumplimiento de todas las obligaciones del contrato de trabajo se harán inevitables y razonables en la medida que la situación real mejore y las haga posibles. Por tanto, este principio no está pensado primordialmente para que ese tracto sucesivo sea lo elemental y suficiente como bien pensó Plá, sino que el nexo jurídico que los hace trabajador y empleador se mantenga.

*C. Alcance.* Avanzada la base del principio de continuidad de vínculo laboral sustentado objetivamente en que el trabajo es una actividad de tracto sucesivo y hay dependencia económica por la remuneración, también es subjetiva porque se sustenta en el desarrollo profesional del trabajador.

Sobre la cuestión de lo que expresa este principio, el profesor Plá (1998) acuñando el significado de Manuel Alonso Olea concluye que el principio de continuidad expresa la tendencia actual de la legislación laboral, la cual busca el periodo más largo de todos los aspectos que incumbe a las relaciones laborales.

Asimismo, el profesor Zavala (2009) menciona que, si bien este principio nace a favor del trabajador, el mismo en su esencia es potestativo a favor del trabajador y no constituye como un mecanismo para negar la potestad del empleador de despedir por causa justa.

Por ello, los alcances máximos que aspirarían concretar el principio de continuidad del vínculo laboral desde una visión general serían:

- 1) Derechos dispositivos, pasibles de renuncia por parte del trabajador.
- 2) Derechos que reparen el vínculo laboral dañado, ya sea por acciones de cualquiera de las partes de la relación laboral.
- 3) La legislación vigente propicie la contratación indeterminada, sujeta sólo a cese por causas objetivas o subjetivas razonables y proporcionales.
- 4) En un entorno de relaciones laborales donde las conexiones entre empleadores y vinculaciones económicas se hacen más notorias, se desarrollen derechos que permitan la continuidad de una relación laboral incluso bajo otro empleador.

Por tanto, sí coincidimos con nuestro autor referente en la materia respecto a las seis proyecciones que alcanza este principio:

- 1) preferencia por los contratos de duración, indefinida;
- 2) amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
- 3) facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido;
- 4) resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal;
- 5) interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones;
- 6) prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. (Plá, 1998, p. 223)

Agregamos una hipótesis, en el caso de grupos empresariales donde las relaciones económicas y laborales son más estrechas por el poder de decisión que tiene el grupo sobre todas las empresas, lo que busco impulsar con el alcance 4) señalado por mi parte es impulsar la posibilidad de traslado o reubicación de un trabajador en otra empresa del grupo económico como alternativa al cese del vínculo laboral.

**2.2.1.2. En la legislación peruana.** La carta magna de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Perú de 1993 en cuanto a las relaciones laborales sólo reconoce expresamente tres principios, los cuales son la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, y la interpretación favorable para el trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Si bien la obra que hemos estado reiterando del maestro Plá corresponde a 1998, la primera edición donde se dan las ideas principales y el establecimiento de los principios numerados es de 1975. Por tanto, haciendo una comparativa con la doctrina que tomamos como base, nuestro ordenamiento principalmente sólo reconocería los principios de igualdad, de no discriminación, de la irrenunciabilidad y el protector en su aplicación “in dubio pro operario”. Es decir, constitucionalmente no se propone al principio de continuidad de vínculo laboral.

Por su parte, la Constitución Política del Perú de 1979 en lo referido al capítulo del trabajo, no hace un señalamiento literal de los principios en el ámbito del derecho del trabajo como sí lo hizo la anterior mencionada, pero sí hay un desarrollo implícito en el cual podemos rescatar al principio de irrenunciabilidad, el protector en las reglas de “in dubio pro operario” y de la norma más favorable, de continuidad en su alcance de resistencia a admitir el despido. Asimismo, en el capítulo de principios generales del título régimen económico de la República, da un alcance de lo que luego encontraríamos en el artículo 22 de la Constitución de 1993 sobre el trabajo como un medio de realización de la persona, salvo que en esta carta magna se fundamenta bajo el principio de justicia social.

Por parte de la legislación, refiriéndonos a la Ley, encontramos tenuemente al principio de continuidad de vínculo laboral en su alcance de preferencia por los contratos de duración indefinida o contratación indeterminada, valen ambos términos, desde el artículo 37 del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Fomento del Empleo hasta su reiterancia en el artículo 4

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

**2.2.1.3. En la jurisprudencia nacional.** Hemos desarrollado de forma conceptual doctrinaria al principio de continuidad, luego encajamos desde nuestro punto de vista dónde puede reposar implícitamente este principio. Por su parte, la jurisprudencia también realiza su aporte en cuanto a generalidades y hasta supuestos de aplicación para el mencionado principio.

1) El alcance tercer que hemos propuesto refiere que la legislación vigente propicie la contratación indeterminada, sujeta sólo a cese por causas objetivas o subjetivas razonables y proporcionales, la excepcionalidad de la contratación determinada se concretiza y expresa muy bien en el caso del Expediente Nro. 03976-2012-PA/TC-Cajamarca a través de la siguiente cita:

3.3.3. Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, “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”.

3.3.4. Del artículo transcrito puede concluirse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la 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.

3.3.5. 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 través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. (Sala Segunda del Tribunal Constitucional, 2014)

2) Continuando con la otra parte del alcance anterior, la cual se refiere a la causalidad necesaria para concretarse el cese del vínculo laboral, agregamos el alcance de que se formulen derechos que reparen el vínculo laboral dañado, ya sea por acciones de cualquiera de las partes de la relación laboral, y el referido a que en un entorno de relaciones laborales donde las conexiones entre empleadores y vinculaciones económicas se hacen más notorias, se desarrollen derechos que permitan la continuidad de una relación laboral incluso bajo otro empleador, permitiendo situaciones como la sustitución del empleador, lo cual se refleja muy bien en el caso de Expediente Nro. 02654-2012-PA/TC-Lima:

8. A través del Decreto Supremo N.º 012-2007-AG obrante a fojas 3, se dispuso la fusión por absorción del Consejo Nacional de Camélidos Sudamericanos – CONACS en la Dirección General de Promoción Agraria del Ministerio de Agricultura, el Instituto Nacional de Recursos Naturales – INRENA y el Ministerio de Agricultura; y en la segunda disposición complementaria y final de la referida norma que: “Los trabajadores y funcionarios de la entidad absorbida que sean incorporados a las entidades absorbentes, mantendrán su régimen laboral actual”. Por lo tanto, la fusión implicaba la sustitución de la entidad demandada como empleadora de la demandante en lugar del CONACS.

9. Durante el proceso de fusión la demandante suscribió un contrato administrativo de servicios con el Ministerio de Agricultura, no obstante que la relación laboral a plazo indeterminado no se había extinguido. La Primera Sala Civil de la Corte Superior de

Justicia de Lima ha interpretado la suscripción del contrato administrativo de servicios como una renuncia tácita de la demandante al contrato de trabajo a plazo indeterminado. Dicha interpretación sin embargo no resulta posible a la luz del artículo 26.2 de la Constitución, que consagra expresamente la irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como del principio de continuidad laboral al que se refiere la STC N.º 1874-2002-AA/TC, por lo que los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes carecen de validez.

10. Al respecto el artículo 16.º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, detalla los supuestos de extinción del contrato de trabajo, siendo que en el caso de autos no es posible verificar ninguno de los referidos supuestos. En consecuencia, la relación laboral a plazo indeterminado de la demandante se mantiene, no siendo posible interpretar la existencia de una renuncia tácita en el presente caso.

11. Por tanto habiéndose verificado que la demandante era trabajadora a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral privado en el CONACS, y que por efecto del artículo 26.2 de la Constitución y del principio de continuidad laboral no cabe entender la suscripción del contrato administrativo de servicios como una renuncia tácita de la demandante a sus derechos laborales, este Tribunal considera que la demandante no podía ser separada de su cargo sino sólo por justa causa y a través de un procedimiento con todas las garantías, por lo que debe estimarse la presente demanda. (Sala Primera del Tribunal Constitucional, 2012, F. 8, 9, 10, 11)

**2.2.1.4. En Órganos Internacionales.** Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en el documento muy difundido y conocido como Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo señala expresamente bajo el rótulo de principios a los cinco siguientes:

- 1) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- 2) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- 3) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 5) Un entorno de trabajo seguro y saludable.

De una lectura detenida y meditada, se puede afirmar que los llamados principios son en realidad políticas u objetivos que la institución internacional desea se apliquen en todos los países miembros, no son realmente principios en el sentido teórico con el cual hemos venido desarrollando nuestro tema.

Sin embargo, para no dejar en la nada ni desmeritar los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo. Existe un documento al cual nuestro país está sumiso y es la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) donde establece un apartado referido a la determinación de la existencia de una relación de trabajo. Por nuestro entorno jurídico y académico, hemos escuchado e incluso llamamos indicios de laboralidad a una serie de situaciones que nos permiten determinar si estamos ante una relación laboral, en si estos supuestos son un reflejo del principio de continuidad de vínculo laboral, pues justamente la distinción entre un contrato de trabajo frente a uno civil y/o comercial se da porque el contrato de trabajo de contratación nace con vocación para ser indeterminado, lo cual es un alcance del mencionado principio, y éstos indicios son los que en realidad ayudan a que dicha preferencia se cumpla en la práctica o ante el reclamo del trabajador los magistrados la hagan cumplir.

### **2.2.2. *Contrato de trabajo***

La presente investigación no tiene como tema principal el tipo de contratación ni ahondar detalladamente en regímenes laborales, pero sí necesita del tema contrato de trabajo para ahondar en la forma de vinculación contractual bajo la cual estaban los extrabajadores del

Banco Central de Reserva del Perú al momento del cese. Por ello, en el presente apartado se hará un desarrollo de la visión teórica sobre los contratos de trabajo y como se viene realizando la contratación laboral en el Perú bajo el régimen privado que, si bien la legislación y el uso han zanjado, conviene tener en cuenta algunas distinciones teóricas que las ordena de mejor manera.

**2.2.2.1. Tipos de contrato de trabajo.** El contrato de trabajo logra independizarse de la particularidad que presenta la teoría general de contratos, pues éste es muy inespecífico y presenta una igualdad desinteresada que no considera la situación desigual del trabajador frente al empleador, más aún si tomamos como referencia lo que concluye actualmente el Código Civil peruano en su artículo 1351, que lo define como el acuerdo de varias partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídico patrimonial.

Cuando buscamos tener una definición sobre contrato de trabajo, muchos y en general la mayoría de los autores se centran en una definición que alcanza a conceptualizar el inicio y regulación de la relación laboral, y obligatoriedad de contraprestación. Así, una definición que sintetiza casi la mayoría de las corrientes desde las más doctrinarias hasta las más legalistas es:

Nuestra definición, de acuerdo con el sector doctrinario más difundido es la siguiente: el contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Puntriano-Valderrama et al., 2019, p. 37)

Otra definición que nos alcanza a dar una voz autorizada en el derecho laboral peruano es la del magistrado Javier Arévalo Vela, quien luego de considerar definiciones brindadas por Antonio Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo, Joaquín García, Jorge Toyama, Francisco Gómez Valdez, Álvaro García, la Corte Suprema y la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral formula una definición del contrato de trabajo basada en la doctrina de los mencionados autores y al derecho peruano:

el contrato de trabajo es la manifestación de voluntad de dos partes, una de las cuales, llamada trabajador, se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de la otra, llamada empleador, la cual a su vez se obliga a pagarle una remuneración. (Arévalo, 2021, p. 16)

Del mismo modo, pero más enfocado a la doctrina, una definición que reúne concepciones dadas por tratadistas como Guillermo Cabanellas, Celso Becerra, Paul Durand y Antonio Vázquez Vialard es la desarrollada por Díaz (1997):

En las definiciones vertidas por los citados tratadistas, distinguimos como elementos de mayor importancia el carácter permanente y personal de la prestación de servicios a favor de otra persona que puede ser natural o jurídica, la subordinación del trabajador frente al empleador, y el carácter remunerado de la prestación de servicios.

Consideramos por lo tanto el contrato de trabajo como la prestación continuada de servicios del trabajador a favor y subordinado al empleador, quien se obliga a otorgarle una remuneración en el monto y con la periodicidad fijada en el contrato. (p. 252)

Sin embargo, estas definiciones desde mi punto de vista más teórico-jurídico no resultan satisfactorias para la actualidad. Si bien hay legislación deficiente, situaciones grosas de informalidad y fraude a la normativa laboral, la discusión sobre la distinción entre un contrato civil frente a uno laboral dentro de la rama del Derecho del Trabajo no sigue siendo el punto central. Y aunque lo fuera, no debería limitar nuestra visión del contrato de trabajo, el cual por evidentes características se sumerge en el mundo del negocio jurídico y por tanto del acuerdo de voluntades, excluyendo categóricamente a la clasificación de trabajo forzoso, pues el mismo no resulta siquiera de una concertación mínima de voluntades, ni respetuoso de

derechos fundamentales como para tenerlo en cuenta en la propuesta de nuestra definición hecha más adelante.

Por ello, es preferente primero definir cuál es la visión que se tiene del trabajo, la cual compartiré y me parece la más completa. Para el mundo jurídico laboral la visión idónea es la de trabajo como valor humano, superando la primera visión capitalista asumida de ser el trabajo una mercancía. Para Angulo (1976) el trabajo adquiere una triple dimensión que ocupa la de tener Valor Social porque sirve efectivamente para el orden social y es elemento básico para el bienestar de la comunidad; Valor económico porque la proyección en la realización del trabajo está la de recibir una contraprestación expresada en remuneración; y Valor ético porque la ejecución del trabajo humano fruto de la inteligencia y voluntad de la persona se perfecciona como medio moralizador a través de la interacción sociológica de nexos afectivo-morales entre trabajadores y de estos frente a sus empleadores.

Por la naturaleza en la cual nuestro mundo de relaciones laborales peruano está sujeto actualmente y las limitaciones teóricas que hemos expuesto anteriormente, los contratos de trabajo se pueden clasificar en dos: Contrato de trabajo y Convenio Colectivo, siendo el primero para la contratación individual de trabajadores y el segundo para el establecimiento de condiciones de trabajo dentro de una negociación colectiva llevada a cabo por un Sindicato, Federación o Confederación, olvidando por completo la posibilidad de extinción. Sin entrar a esta consideración de extinción, hay una visión e incluso legislación histórica que nos remonta a tener una visión más amplia sobre los tipos de contratos de trabajo que pudiesen existir. El profesor Angulo (1976) identifica hasta tres tipos de contratos: Contrato de trabajo individual, Contrato de trabajo colectivo y el Convenio colectivo. La cual se acompaña de fundamentos legislativos vigentes en ese momento, como el artículo 43 de la Constitución Política del Perú de 1933 y el 1572 del Código Civil de 1936, los cuales refieren a contrato colectivo de trabajo y contrato de trabajo colectivo, respectivamente.

Agregando a ello, el maestro Cabanellas (1963) menciona:

El contrato de trabajo individual es el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda recibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono; en el contrato de trabajo colectivo se considera la prestación de servicios estimando la totalidad de las prestaciones, con independencia de quien las presta. (p. 418)

De ese modo, la viabilidad de un contrato de trabajo colectivo, el cual se da cuando un empleador negocia con un grupo de trabajadores su contratación para determinados puestos de trabajo, representa una verdadera compensación de desigualdades que hay intrínsecamente entre un trabajador frente a su empleador, puesto que la contratación individual en su mayoría se caracteriza por ser contratos modelo que no permiten casi ningún margen de negociación para el trabajador. Dicha precisión bastaría para diferenciarlos del Convenio Colectivo o también llamado Contrato Colectivo de Trabajo, ya que éstos como bien mencionamos anteriormente sirven para regular y/o modificar condiciones de trabajo, beneficios laborales y otras obligaciones asumidas por las partes, mas no para la contratación de personal o dar inicio a uno o varios vínculos laborales con personas determinadas. Sin embargo, tanto la doctrina y legisladores por mayoría asumieron la posición de que Contrato de trabajo colectivo y Contrato colectivo de trabajo hacen referencia al Convenio Colectivo, debido a que la convención entre trabajadores y empresarios resultó ser el medio más difundido para establecer y reconocer derechos, beneficios y condiciones de trabajo al proletariado, lo cual se reconoció expresamente el 29 de noviembre de 1971 con la publicación del Decreto Supremo Nro. 006-71-TR mediante el cual se regula la Convención y Negociaciones Colectivas.

En ese sentido, cabe dar la precisión que la posibilidad de contratar colectivamente a trabajadores no está prohibida por nuestra legislación, simplemente se retiró la denominación

Contrato de Trabajo Colectivo del cuerpo legal laboral, debido a que toda interpretación patronal apuntaba a lo que es ahora un Convenio Colectivo, sin refutación de los trabajadores, originando que nunca se haya usado como bien hemos definido porque prácticamente iniciar con trabajadores que tengan beneficios de convenio colectivo sin la necesidad del trámite de procedimiento de negociación colectiva o de que se forme desde un inicio o con celeridad el sindicato representa una impertinencia y contingencia para el sector empresarial. Por tanto, si bien no resulta ser una recomendación que en lucidez haga un asesor laboral para empresas, es posible su uso partiendo de la idea de que para la consideración de colectivo basta con ser mínimo dos trabajadores.

Por ello, de una doctrina culta se ha podido repasar la posible extensión hacia un contrato de trabajo colectivo. Con esa posibilidad de extensión en concepto basada en tipos de contratos, pasamos a incluir en el acuerdo de voluntades las posibilidades de suspender la ejecución del trabajo y de extinguir el mismo, específicamente para ambas cuando en realidad se da un acuerdo de partes. Para nuestra legislación y la práctica común en la vida diaria, éstas dos situaciones se reflejan en los permisos solicitados por el trabajador y concedidos por el empleador (sin goce o con goce) y los acuerdos de mutuo disenso. Agrego ambas posibilidades por los siguientes tres motivos que giran en torno a la visión tridimensional del trabajo valor humano:

- 1) El trabajador que ocupa determinado puesto de trabajo no es contratado de forma vitalicia para ello. Se puede dar el ascenso, descenso o renuncia, incluso que el trabajador fallezca, pero el puesto de trabajo exista y viceversa cuando un puesto de trabajo que desaparece y el trabajador mantiene su capacidad de ocupar otro. Por lo cual, tanto el trabajador y el puesto de trabajo tienen un lugar inmerso en la sociedad. Es decir, el puesto de trabajo no le es exclusivo frente a la sociedad porque otro con sus mismas o similares capacidades lo

puede ocupar, así como él puede realizar y/u ocupar las de otro dentro de la empresa o con otro empleador.

2) El trabajador por propia necesidad y valoración económica de su trabajo tiende a inclinarse por aquel empleador que le provea mejores beneficios económicos. Es decir, si ocupa el puesto de abogado junior en el Estudio A por S/5,000.00 y tiene la oferta de cambiar a ocupar el puesto de abogado junior en el Estudio B por S/8,000.00 se inclinará por este último, ya que la valoración de su trabajo en términos monetarios inducirá su accionar hacia quien le cause una dependencia económica mayor.

3) Del trabajador nunca se ha dudado que tiene un carácter de ser social, por tanto, las interacciones sociales no se resumen a su trabajo, están las que se desarrollan en otros ámbitos de la sociedad (lugares de ocio, de estudio, etc.) Es decir, ante determinadas condiciones sociales propiciadas por las conductas éticas de las personas que generan relaciones interpersonales dan paso a condiciones de trabajo que no dependen ni de su capacidad ni del dinero para que un trabajador prefiera un puesto de trabajo sobre otro.

En síntesis, ya sea por cuestiones sociales, económicas y/o valorativas, el trabajador y el empleador no tienen una vinculación con vocación vitalicia, pudiendo ambas partes ponerse de acuerdo en el inicio, suspensión o extinción del relación laboral, así como con las condiciones de trabajo y beneficios laborales, ello con miras para que la persona se desarrolle dentro de esa visión tridimensional que debe verse su trabajo, lo cual implica necesariamente una celebración de un contrato de trabajo distinto al de contratación laboral. En esa línea, por la naturaleza del trabajo, se han establecido subtipos de contratos de trabajo de contratación laboral conocidos como modales o sujetos a modalidad que generalmente se rigen por el principio de causalidad y su duración se basa en que la realización del trabajo debe limitarse a cierto tiempo.

Por ello, ampliando la visión que se maneja sobre el contrato de trabajo, el cual debe ser visto desde el acuerdo de voluntades, no sólo podría definirse como contratación y regulación, sino que implica causas o situaciones para su suspensión y/o extinción. Del mismo modo, incluso en los contratos que llamamos indeterminados, no es que el mismo nazca sin posibilidad para su extinción, lo que realmente sucede es que las partes acuerdan no pactar sobre ello y sólo remitirse a las posibilidades que la ley permite, símil que sucede en la teoría general de contratos. Asimismo, la posibilidad de negociación de ambas partes, sin entrar al detalle de si se negocia en desventaja o no, puede incluir temas como cláusulas resolutorias o de ascenso en el trabajo.

Del mismo modo, alejándonos del contrato de contratación laboral, cuando una relación laboral se da de forma más estable o incluso sujeto a modalidad, la disposición y posibilidad que tienen ambas partes para someter a adendas el contrato primigenio no está prohibida por nuestra legislación, obviamente sin afectar a derechos irrenunciables laborales o fundamentales; ésta situación se presta por excelencia en el acuerdo de mutuo disenso, ya sea de ejecución inmediata, diferida o sujeta a condiciones, la cual se concretiza en una adenda al contrato de contratación laboral, dando paso al razonamiento de que para un contrato de contratación laboral pueda ser modificado en alguno de sus acuerdos, sólo sea viable a través de otro tipo de contrato de trabajo.

Esta visión más ampliada que incluye a la suspensión y extinción del contrato de trabajo o relación laboral, no es acabada, pues sólo pretendo introducir una visión más ampliada sobre teoría general del contrato de trabajo, por lo cual propongo el trasfondo de la idea de contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades para crear, regular, suspender o extinguir la interacción subordinada por factores económicos de personas naturales frente a personas jurídicas o naturales, la cual puede ser llamada relación laboral, ya que el vínculo laboral no se puede suspender (interrumpir) por acuerdo como se observará en el apartado 2.2.2.3. Por lo

cual, en el alcance de mi razonamiento puedo clasificar a los tipos de contratos de trabajo en: 1) contratación laboral (contrato de trabajo individual y colectivo), 2) modificación de condiciones y/o beneficios laborales (convenios individuales y colectivos), 3) acuerdos de suspensión, y 4) de extinción de vínculo laboral (mutuo disenso).

**2.2.2.2. La contratación en el régimen privado.** No sólo para esta perspectiva, sino en general cuando nos refiramos a contratación laboral, el principio fundamental que predomina es el de primacía de la realidad. Como bien se explicó, el concepto contrato de trabajo nació con vocación de alcanzar a la contratación laboral porque lo que predominaba y perjudicaba a la parte trabajadora es hacer pasar un vínculo laboral bajo el vínculo civil.

En ese sentido, tal cual como sucede cuando se tiene presente que contrato o contrato civil no se resume al documento físico, en el caso de contrato laboral (refiriéndonos a contratación) sucede lo mismo, no sólo hay contrato de trabajo cuando exista un documento escrito.

Avanzando en el meollo del apartado, una clasificación organizada es la del profesor Ferro (2019) que, al referirse a mecanismos de contratación personal en el Perú, establece cuatro tipos de contratos de trabajo como contratación directa, lo cuales son contrato indefinido, contrato sujeto a modalidad, contratación a tiempo parcial y teletrabajo.

En esa línea, si bien los tipos de contratos mencionados en el párrafo anterior refieren a lo desarrollado por la legislación peruana, no resultan idóneos para el enfoque teórico que está pensada la investigación. Tomando a otro autor que también consideró esa clasificación legalista, agregó la del profesor José Alberto Carro Igelmo, quien hizo una clasificación basada en el tiempo de duración de la relación laboral, recogida por Anacleto (2015) al clasificar los contratos por tiempo indefinido y por tiempo cierto; correspondiendo al primero los indefinidos puros o continuos, por tiempo fijo y discontinuo, y a tiempo parcial; y al segundo la realización de obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción, de interinidad,

por lanzamiento de nueva actividad, contratación temporal como fomento al empleo, y contratos para el aprendizaje profesional.

Por tanto, sin que mi posición sea o resulte en una clasificación antojadiza, voy a enfocarla como subtipos de contratos de trabajo refiriéndome a contratos de contratación laboral, basándome en la naturaleza del trabajo, que guía a su temporalidad o necesidad de ejecutarse, resultando así en contratos indeterminados y determinados.

**A. Contratos indeterminados.** Bastantes autores han coincidido en que la existencia o denominación de contratos indeterminados o indefinidos se debe a una expresión y desarrollo del principio de continuidad del vínculo laboral, asimismo, no buscan que la contratación sea vitalicia o como criollamente han denominado estables en el sentido de no poder ser despedidos.

Sobre esta indeterminación la profesora Díaz (1997) menciona:

Al referirnos al Contrato de Trabajo considero importante resaltar el respeto al derecho de permanencia del trabajador en el empleo, como consecuencia de encontrarse sujeto al vínculo laboral estable, por la naturaleza consustancial del contrato de trabajo a plazo indeterminado, ya que en cuyo caso los derechos adquiridos no sólo le corresponden al trabajador, sino a quienes dependen económicamente de él, por la consolidación del carácter de tracto sucesivo del contrato de trabajo y del principio de estabilidad laboral. (p. 251)

Por mi parte, la intención del concepto contrato indeterminado es para diferenciar desde el inicio a un vínculo laboral que por la naturaleza del trabajo resulta muy prolongado en el tiempo ocasionando que la determinación de su fecha de término se haga incierta, permitiendo en rasgos generales que el contrato de trabajo nazca indeterminado o siendo determinado pueda transformarse en éste por las condiciones cambiantes de la naturaleza del trabajo.

Aterrizando más la idea en lo que llamo subtipos de contratos de trabajo para la contratación, la clasificación que asigno para los contratos indeterminados se basa en la vialidad que permite la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y son los siguientes:

1) Contrato por tiempo indeterminado; este subtipo de contrato resulta adecuado a cualquier tipo de trabajo, en referencia a cualquier sector y/o régimen laboral, asegurando que ante irregularidades o ilegalidades ejecutadas por el empleador o empresario se tenga una presunción legal a favor del trabajador.

La vocación que brinda en específico el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en su momento se reflejó en el artículo 37 del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Fomento del Empleo está basada en que el Derecho del Trabajo peruano tiene como regla general la contratación inicial de trabajadores a tiempo indeterminado, siendo posibles de despido sólo por causas legales. Asimismo, lo relevante de este subtipo de contrato de trabajo es que permite al trabajador desarrollarse con libertad en el centro de trabajo sin presión e incomodidad respecto a la voluntad de sus jefes inmediatos o del empleador en la renovación de su contrato. Asimismo, es adecuado a cualquier régimen laboral, incluyendo a los del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, agrario, minero, etc., adicional absorbe a lo que llaman algunos contratos a tiempo parcial o part-time, ya que éste no es un subtipo de contrato de trabajo porque en sí éste trabajador se clasifica dentro de los indeterminados dedicándose a puestos de trabajo que por su naturaleza son permanentes o temporales, pero por el régimen laboral al cual se les enmarcó su indeterminación los engloba ya que incluso teniendo un plazo fijado o no, ante una necesidad o sin razón de despido la protección contra el despido arbitrario no los alcanza, salvo haya una desnaturalización.

2) Contrato para obra determinada; este subtipo de contrato para la legislación está clasificado como sujeto a modalidad y está pensado para obras previamente establecidas y con

una duración determinada, pero como veremos no resultan siendo tan determinadas en lo que a fecha fin se refieren.

Por ello, para efectos de esta clasificación es conveniente en parte su consideración como indeterminado porque si bien su construcción se basa en siempre estar ligado a un contrato principal que es el de la obra en el cual se fija una fecha final o periodo de duración, el momento para su fin al estar ligado con el fin de la obra y la legislación haber establecido respecto a los contratos modales un límite de cinco años, hay casos en los cuales el plazo establecido inicialmente para la obra no se cumple en menos de cinco años, ni en el día, mes o año planteado, al contrario se somete a una o varias ampliaciones que resultan como las de nuestro tren subterráneo, el cual sigue en construcción hace más de diez años y eso es porque cuando hablamos de obras públicas, esta misma legislación considera que pueden existir de siete años a más. Asimismo, el límite máximo de contratos modales de cinco años está pensado para una contratación bajo distintas modalidades, no para extender alguna modalidad hasta dicho límite, lo cual sí sucede con este subtipo porque su propia regulación les permite su celebración bajo el supuesto del tiempo que resulte necesario.

En esa línea, si bien las obras están pensadas para un fin próximo, este límite máximo y la permisón legal de que su duración sea la que resulte necesaria hace que el valor del trabajo no se tenga en cuenta cuando empresarios dilatan o extienden la ejecución de la misma. Por ello, a mi consideración los plazos para estas obras deberían ser hasta tres años porque es lo razonable considerando que para incluso el fin normal de una carrera técnica de trabajadores que participan generalmente en estas obras resulta en tres años. Por tanto, mi pensamiento se basa en que la indeterminación aplica cuando el plazo se hace muy extendido y la determinación temporal traducida en día, mes y año para la fecha final se hace incierta por las constantes renovaciones o por la naturaleza del trabajo, que en la práctica resultan lo mismo. Agregamos a ello, el beneficio de una libertad y trabajo sin presión para el trabajador que

constantemente se preocupa por la posibilidad ser cesado por la causal de vencimiento del plazo pactado, llámese no renovación que al percibirla como injusta se inclina por iniciar acciones judiciales. Ante ello, resulta más idóneo la existencia o consideración legal de un contrato por obra indeterminada el cual se formula cuando la obra pasa a extenderse más de tres años, pues la posibilidad de su renovación constante se hace latente configurándose que por la naturaleza del trabajo en la obra su fecha fin específica se hace incierta, asimismo, ello no se traduce en que el vínculo no tenga fin, sino que el fin se hace incierto en la práctica del ámbito laboral, permitiéndose que de igual forma se extinga cuando la obra terminé porque hablando de determinación, el final de una obra resulta en una símil con el final de una empresa.

3) Contrato para servicio determinado; este subtipo de contrato comparte artículo legal con el anterior, que, si bien puede estar ligado a un contrato de obra, es más común su uso en un contrato de locación de servicios, el cual se desarrolla de forma más directa y continua en los contratos de tercerización de servicios donde la descentralización de actividades productivas se refieren a actividades principales y por ende permanentes. Del mismo modo, hay una posibilidad de arbitrariedad en su uso porque permite que la duración de este sea la que resulte necesaria.

Al estar ligado éste de forma más específica a la prestación personal de un oficio o profesión y que la temporalidad del trabajo no depende en si de su naturaleza, sino más bien de la voluntad de la empresa principal en concertación con la empresa tercerizadora, el razonamiento de establecerle un límite máximo de hasta tres años para su consideración como indeterminado es más evidente porque si bien contamos con una legislación muy flexible en materia de tercerización laboral que permite el uso desmedido de contratos para servicio determinado que incluso caen en desnaturalizados, la constante de laboral más de tres años sin ser despedido por causa justa demuestra competitividad para el desempeño de los servicios que se encarguen, más el riesgo que debe asumir todo empleador en el realización de su actividad

empresarial es para tutelar a sus trabajadores, llámese asumir los costos laborales. Permitir su clasificación como contrato indeterminado cuando supere los tres años de actividad, se acompaña con la posibilidad de brindar al empleador la capacidad para suspender de forma perfecta al trabajador hasta que consiga o recupere el contrato de locación de servicios que sirve para tercerización o algún pedido que consiga en un plazo prudente que puede ser hasta los seis meses, en vez de los noventa días que contempla nuestra legislación que resulta muy ínfima o que sea indefinida que resultaría muy abusivo, ello porque recordemos que en materia de empresas tercerizadoras o que se dedican a la prestación de oficios y profesiones de manera independiente en su mayoría son micro y/o pequeñas empresas a carta cabal, es decir que no escondan su pertenencia a un grupo económico.

4) Contrato intermitente; este subtipo de contrato pertenece legislativamente a los sujetos a modalidad, pero en ese mismo ámbito la contradicción se hace evidente, pues señala que se ocupa de actividades de naturaleza permanente, pero discontinuas. Sin embargo, pese a ello no obliga a la contratación del mismo trabajador, sino que la deja como una posibilidad del primer contrato de trabajo.

El error o mejor dicho lo grave es que el legislador en vez de preferir un contrato por tiempo indeterminado sujeto a suspensiones cíclicas optó por la creación de un derecho de preferencia siempre y cuando se acuerde en el primer contrato, que además en la práctica para ejecutarse necesita de la acción del trabajador, lo cual se traduce en tiempo e incertidumbre de estar sin trabajo. Agregando que, en su mayoría para las actividades de este rubro de intermitencia el trabajador encontrará otro y no accionará en el Poder Judicial, y si lo acciona es porque busca la desnaturalización traduciéndose en que verdaderamente no estábamos ante un contrato de este tipo. Todo ello, el legislador lo optó por el ahorro de los costos que asumiría el empleador durante el periodo de suspensión del vínculo laboral.

5) Contrato de temporada; este subtipo por ley se encuentra en los contratos de trabajo sujetos a modalidad y se celebra para atender trabajos propios del giro del negocio o centro de trabajo, pero que se da en fechas establecidas del año y su ciclo se repite por períodos equivalentes como cuando hay incrementos regulares y periódicos de la actividad o para actividades feriales cíclicas. También, en este subtipo el legislador ha establecido un derecho de preferencia, pero sólo si el trabajador es contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternadas.

La crítica y símil en la problemática para su consideración es igual que para el contrato intermitente, en la práctica se están desempeñando funciones de un puesto de trabajo que por su naturaleza es permanente, pero su intermitencia es anual y/o cíclica desarrolladas por temporadas.

**B. Contratos determinados.** La terminación que le ha dado el sector de abogados más afines a la práctica constante del derecho del trabajo tanto a nivel de asesorías como en procesos judiciales es la de contratos a plazo fijo o contratos sujetos a modalidad. Sin embargo, la terminación que usamos es la de contratos determinados porque aludimos a las situaciones donde por la naturaleza del trabajo y la duración proyectada resultan en un plazo no muy extendido ni incierto, asimismo, engloban a actividades en las que el trabajador merece saber y tener en cuenta que al finalizar no será contratado, al menos en un futuro próximo.

Del sector abogados y litigantes, la percepción que se ha desarrollado sobre este tipo de contratos es la definida como contratos a plazo fijo, siendo la siguiente:

A diferencia de los contratos indeterminados, los contratos a plazo fijo tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental, especial o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. (Puntriano-Valderrama et al., 2019, p. 37)

Del sector más enfocado a la docencia, desarrollo teórico y análisis práctico en el derecho peruano está la del profesor Sanguinetti (2008) afirmando que “podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo” (p. 17).

Con ambos conceptos expuestos, mi posición sobre la clasificación de contrato determinado sigue en parte esas líneas, pero se diferencia en que busco una diferencia desde el inicio del vínculo laboral que por la naturaleza del trabajo resulta definible la fecha final en el tiempo en términos de día, mes y/o año. Ello permite a los trabajadores laborar con seguridad de prestar labores efectivas hasta dicha fecha, sin la presión de estar sometidos a constantes y posteriores renovaciones que resultan de la arbitrariedad del empleador, pese a que el periodo de prueba ha sido superado extensamente.

Por ello, igual que con la anterior clasificación, la idea de subtipos de contratos de trabajo para la contratación que engloba contratos determinados se basa en la vialidad que permite la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y son los siguientes:

1) Contrato temporal por inicio o lanzamiento de nueva actividad; se puede indicar como los utilizados por emprendedores, ya que implican el inicio de actividades del empleador y cuando dentro de las actividades de una empresa consolidada, ésta se aventura en el lanzamiento de un nuevo rubro económico o actividad. La legislación ha establecido el plazo máximo para celebrar este subtipo de contrato de trabajo en tres años, el cual se contabiliza desde que los mencionados hechos ocurren en la práctica.

Por tanto, si un empleador inició actividades hace un año, sólo tendrá posibilidad de contratar por dos años como máximo bajo este subtipo. No incluimos la apertura o instalación de nuevos establecimientos o mercados porque de forma implícita si un hecho se refiere al lanzamiento de un nuevo rubro, va a comprender que se adopten medidas como las

mencionadas para que dicho nuevo rubro se haga permanente, además que esos supuestos están pensados para otra situación, la cual se desarrollara a continuación.

2) Contrato temporal por incremento de actividad; si bien la legislación ha incluido la situación incremento de actividad para que se entienda como nueva actividad. Para efectos de la presente clasificación, la consideramos de forma independiente porque la nueva actividad se entiende en algo que recién empieza, mientras que el incremento se refiere al aumento de algo que ya funciona.

De forma semejante, los hechos de la apertura o instalación de nuevos establecimientos y/o mercados han sido establecidos por la legislación para que se considere como nueva actividad, éste situación está pensada y permite que incluso una empresa consolidada que no decida aventurarse en un nuevo rubro, sino incrementar el que ya tiene pueda contratar temporalmente por el hecho de abrir una sucursal o un centro de trabajo o aparezca un mercado donde comercializar el producto que ya vende. Asimismo, si bien ésta se sujeta al incremento de una actividad que ya desarrolla el empleador, éste incremento debe ser ocasionado por el mismo, quien con ánimos de seguir mejorando las ganancias de la empresa identifica causales para el incremento de su actividad y si éste se mantiene en el tiempo debería pasar a ser permanente, permitiendo que los trabajadores pasen a la contratación indeterminada.

El legislador al desarrollar esta situación de forma equiparable al subtipo anterior hizo que se le aplique el plazo máximo de tres años. Por tanto, si bien el nombre jurídico establecido por la legislación para referirse a estos dos subtipos de contratos es contrato temporal por inicio de una nueva actividad, la diferenciación conceptual basada en los hechos que causan ambas situaciones resulta pertinente.

3) Contrato temporal por necesidades de mercado; este subtipo de contrato se ideó para atender los incrementos coyunturales de la producción, es decir el mercado y sus variaciones sustanciales son las que incitan al empleador a incrementar su actividad, asimismo, usa los

término temporal e imprevisible para referirse al incremento de la actividad porque busca diferenciarse de los contratos pensados para actividades intermitentes o de temporada. Sin embargo, el plazo legal que estableció es de cinco años como máximo, para lo cual surge la duda sobre si verdaderamente es transitorio o coyuntural un mercado que mantiene la variación sustancial por más de dos, tres e incluso cuatro años. En la práctica no hay un incremento del mercado que dure hasta cinco años a favor y luego se corte, en su mayoría las variaciones que perduran a lo largo del tiempo son las que perjudican al mercado, llevando al incremento de precios.

Por tanto, si bien el hecho está pensado correctamente para una situación que sí ameritaría la contratación temporal de un trabajador, el plazo máximo debería ser más razonable de hasta tres años, debido a que el último año debería servir para evaluar los dos periodos anteriores con la finalidad de que el propio empleador como máximo extienda el contrato hasta el tercer año, pero no para que llegada dicha fecha ponga fin al vínculo laboral, sino para que convierta el contrato determinado en uno indeterminado.

4) Contrato temporal por reconversión empresarial; la causalidad establecida para estos contratos se basa en la acción del empleador de sustituir, ampliar, modificar o cualquier otra variación en las actividades de su empresa. Dicho cambio debe producirse por efectos del uso de tecnologías en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Es decir, se podrá contratar bajo ésta subtipo de contrato siempre que se desarrolle la implementación de tecnología en la empresa tanto para las actividades principales que desarrolla como para las complementarias. Éste supuesto se acompaña y respalda con la intención que el legislador originario planteó en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución de 1993 sobre el desarrollo científico y tecnológico del país, en este caso a través de los empresarios. En esa misma sintonía, considero

que para este subtipo el legislador sí estableció una adecuada proporcionalidad en su duración con el plazo máximo de dos años.

5) Contrato accidental-ocasional; dentro del entorno empresarial las relaciones laborales que se desarrollan, incluso las más novedosas, siempre resulta identificable la distinción entre actividades principales que son el rubro al cual se dedica el negocio y actividades que son complementarias, las cuales no pertenecen directamente al rubro del negocio, pero ayudan en su funcionamiento como la seguridad, limpieza, marketing, publicidad, auditoria, mantenimiento, contabilidad, secretariado, administración, área legal, recursos humanos, etc. de una empresa heladera.

Por ello, si bien hay actividades principales y complementarias, ambas tienen un grado de permanencia distinto en su desarrollo, todo dependerá del grado de organización de la empresa. Pero hay algo que sí es más seguro y es que dentro de las complementarias es donde se van a encontrar más actividades que resultan no tener habitualidad en su desarrollo. En ese sentido, este subtipo de contrato es el planteado para el desarrollo de esas actividades complementarias, que además deban ser habituales. Asimismo, para este caso en concreto y debido a que el legislador pensó en que su aplicación debe ser como máximo seis meses al año es que no es pertinente para actividades principales, las cuales encajan mejor en otros subtipos de contrato de trabajo.

6) Contrato accidental de suplencia; este subtipo de contrato de trabajo se desarrolló por la legislación con la finalidad de que se pueda sustituir a un trabajador estable de la empresa, el cual tiene su contrato de trabajo suspendido por causa justificada. No usamos el término vínculo laboral suspendido porque resulta erróneo al ser éste una relación jurídica que de forma correcta se desarrolla activamente incluso cuando no haya prestación efectiva, lo cual fundamentaremos en el apartado 2.2.2.3. de la presente investigación. Asimismo, la referencia a estabilidad no se relaciona con el trabajador que tiene contrato indeterminado, sino aquel que

ha adquirido la estabilidad laboral a través de la superación del periodo de prueba, permitiendo que se use este subtipo de contrato de trabajo para reemplazar al trabajador con contrato indeterminado o determinado.

Lo particular sobre éste subtipo de contrato de trabajo es que la normativa de forma expresa determinó que su duración máxima es la que resulte necesaria, por lo cual si nos referimos a los casos de suspensión del contrato de trabajo veremos que en la licencia para desempeñar cargo cívico, en permisos o licencias concedidos por el empleador, y el trabajador con invalidez temporal fallece o pasa a invalidez absoluta permanente son casos donde esa razonabilidad y temporalidad que supuestamente tendría la suplencia se podría perder. Del mismo modo, no hay una verdadera claridad en la determinación del tiempo porque se puede pactar un plazo para el término final o mantenerlo supeditado a la existencia de reserva de plaza a favor del trabajador estable. Por lo cual, esa determinación del plazo en términos de la que resulte necesaria causa problemas porque más que a un plazo con día, mes y/o año definido estaríamos ante la necesidad de que el trabajador con contrato suspendido se reincorpore efectivamente en su puesto de trabajo, haciendo posible que en posibilidad el contrato accidental de suplencia pueda transformarse en uno indeterminado.

7) Contrato de emergencia; la regulación sobre este subtipo indica una percepción sencilla a primera lectura porque está pensada para cubrir necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, estableciendo una duración máxima siempre basada en la duración de dicha emergencia. Sin embargo, su uso y la duración de este implica el hecho de caso fortuito o fuerza mayor, los cuales deben ser entendidos como cuando el hecho y en este caso la emergencia invocada tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible, esta fórmula legal ésta más pensada en situaciones donde se imposibilitan el desarrollo normal de labores.

Por lo cual, pensamos que no sólo basta con especificar el hecho fortuito o causa mayor, sino que se debe agregar la situación y puestos de trabajo en específico que se requieren para

contratar temporalmente y estén vinculados directamente con la emergencia. Ello mismo recoge Sanguineti (2008) al señalar:

La virtualidad de estos sucesos es contemplada, de este modo, no desde la perspectiva impeditiva de la continuidad de las labores, sino desde la óptica de la generación de requerimientos extraordinarios de personal. Ello significa que para recurrir a esta modalidad no bastará con la concurrencia de un hecho susceptible de ser calificado como caso fortuito o fuerza mayor, sino que será preciso además que este dé lugar a una situación de emergencia empresarial que solo pueda ser afrontada a través de la contratación temporal de nuevos trabajadores. (p. 66)

**2.2.2.3. Naturaleza del vínculo laboral.** Hasta esta parte del texto hemos usado con reiterancia el término vínculo laboral, su empleo ha sido como referencia a la conexión legal entre la parte empleadora y trabajadora, incluso en los casos donde no haya prestación efectiva de labores por motivos de suspensión del contrato de trabajo.

Sin embargo, para una conceptualización más ordenada, conviene hacer énfasis primero en lo que señala la Constitución vigente, la cual hace reiterancia al mencionar relación laboral en vez que vínculo laboral. Luego, en el desarrollo legislativo, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se hace uso de los términos contrato de trabajo, relación laboral y vínculo laboral para referirse a situaciones similares.

1) En el artículo 11 cuando se refiere a la suspensión del contrato de trabajo, usa el término vínculo laboral para hacer referencia que, a pesar de no haber una prestación efectiva de labores, la conexión legal de ser trabajador y empleador de dos partes no desaparece. Es decir, el vínculo laboral es inalterable, aunque el contrato de trabajo se suspenda.

2) En los artículos 12 y 13 al referirse a la suspensión del contrato de trabajo no hace ninguna referencia a los términos relación laboral o vínculo laboral.

3) Sin embargo, en el artículo 14 al referirse a la suspensión de contrato de trabajo por inhabilitación impuesta sí usa el término relación laboral como sinónimo o mismo contexto que contrato de trabajo. Sucede lo mismo en el artículo 16 cuando hace referencia a extinción del contrato de trabajo bajo la terminación de la relación laboral.

4) En el artículo 61 cuando habla de la contratación bajo suplencia, hace referencia a que el vínculo laboral debe estar suspendido, sin embargo, bajo el primer punto señalado, la referencia correcta debió ser contrato de trabajo o relación laboral suspendida.

5) En el artículo 72 cuando hace referencia a condiciones de la relación laboral, se entiende lo que llamamos condiciones de trabajo, la cual sólo aplica cuando hay una prestación efectiva de servicios. Es decir, cuando el contrato de trabajo no está suspendido.

De estos apuntes, hemos visto que, en unos primeros artículos se hizo la sinonimia entre contrato de trabajo y relación laboral para referirse a prestación efectiva de trabajo, pero por descuido del legislador terminó equiparando vínculo laboral a contrato de trabajo, lo cual conllevó a equiparar vínculo laboral a relación laboral.

Por ello, conviene hacer presente algunos conceptos, por su parte Vallecilla (2018) dice “una relación laboral hace referencia al vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor” (p. 30)

Sin embargo, bajo la lupa del mismo autor, el Derecho Colombiano ha establecido lo siguiente:

Una relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad

de estas circunstancias determina si se está frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral.

Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, *contrario sensu*, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. Así, para que se entienda de mejor forma, se debe considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales. (Vallecilla, 2018, p. 36)

Por su parte, casi en el mismo sentido, el Derecho Argentino hace una distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo. El contrato de trabajo es la vinculación de una persona física hacia un empleador para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios bajo dependencia por tiempo determinado o indeterminado, a cambio de una remuneración y sometido a condiciones de trabajo por orden público, estatutos, convenciones colectivas, usos, costumbres y/o laudos con fuerza de convenio. Mientras que relación de trabajo refiere a cuando una persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor de otra bajo dependencia voluntaria a cambio de un pago que puede ser una remuneración, originados no sólo por el contrato de trabajo.

De lo desarrollado, se puede conceptualizar que relación de trabajo o relación laboral comprende a la prestación efectiva de labores, lo cual si trasladamos a nuestro ordenamiento podría incluir a la locación de servicios. Por tanto, un contrato de trabajo es una forma de relación laboral, más si ésta se ejecuta en estricta subordinación de una parte hacia otra.

En ese sentido, para aterrizar estas acepciones y teorías sobre relación laboral y contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico peruano, vamos a diferenciar contrato de trabajo, relación laboral y vínculo laboral bajo los siguientes conceptos:

1) Contrato de trabajo hace referencia al momento de contratación laboral en el cual se da explícitamente un acuerdo de voluntades entre la parte empleadora y trabajadora para la

prestación de labores, el cual incluye condiciones de trabajo y obligaciones que asumen ambas partes. Por ello, al decir el contrato de trabajo está suspendido se hace referencia a que la prestación de labores no se está efectuando, lo cual suspende también aquellas obligaciones que ambas partes asumieron en el acto de contratación hasta que las labores se desarrollen con normalidad y continuidad.

2) Relación laboral es el hecho o momento en el cual la parte trabajadora que celebró un contrato de trabajo realiza efectivamente la prestación de sus labores. Por ello, es semejante usar suspensión de relación laboral o contrato de trabajo, ya que necesariamente la primera causa efectos en la segunda.

3) Vínculo laboral va más allá de los dos términos antes mencionados, debido a que implica la esencia de catalogarse a una parte empleadora y a otra trabajadora, incluso cuando no se está realizando efectivamente la prestación de labores. Por ello, si bien el vínculo laboral inicia con el contrato de trabajo, no se extingue ni suspende con la suspensión de éste, ya que por naturaleza el vínculo laboral debería ser inmutable y sólo desarrollarse activamente. Si dijéramos que el vínculo laboral se ha suspendido, diríamos que éste se ha interrumpido lo cual sólo sucede cuando se ejecuta el cese del trabajador, ya que, si el trabajador y empleador interrumpen la esencia para catalogarse como tales, no habría conexión que salvaguarde la continuación de la relación laboral o del contrato de trabajo. En esa línea, la única posibilidad de usar correctamente que el vínculo laboral se ha suspendido es sólo cuando se ha dado una extinción del contrato de trabajo de forma irregular o ilegal, que se soluciona con la institución jurídica de la reposición, ya que en la práctica por cierto tiempo el trabajador y el empleador perdieron la esencia para poder catalogarse así ambos de forma mutua.

Por último, para mayor didáctica, la siguiente tabla expresa mejor lo que diferencia a cada institución respecto a la prestación efectiva de labores y permite que las partes puedan llamarse trabajador y empleador entre sí.

**Tabla 4***Diferencia entre contrato de trabajo, relación laboral y vínculo laboral*

<b>Institución</b>	<b>Comprende</b>
<b>Contrato de trabajo</b>	Disposición para la prestación efectiva de labores
<b>Relación laboral</b>	Realiza la prestación efectiva de labores
<b>Vínculo laboral</b>	No necesita la prestación efectiva de labores

**2.2.2.4. Importancia del puesto de trabajo.** Históricamente la pertinencia del puesto de trabajo como variable fundamental para el establecimiento de una relación laboral fue de forma implícita, se le tomaba como si su definición e importancia fuera clara, sin discusión sobre qué comprendía, ni cuál es su relevancia real para establecimiento de un vínculo laboral. Asimismo, al mencionar puesto de trabajo, la idea abarcaba no sólo a relaciones subordinadas dependientes, sino también a las autónomas; juntando ambos ámbitos se puede hablar de puesto de trabajo extintos o que van a desaparecer debido al avance tecnológico que está desarrollando la investigación humana, por ejemplo, tenemos a los siguientes:

1) Klocker-up; traducido al español como despertador humano, antecesor del reloj despertador, se le llamó así en Inglaterra durante la I Revolución Industrial al oficio surgido para cumplir la única función de despertar a las personas con la finalidad de que puedan asistir temprano a sus trabajos.

2) Operador de Centrales Telefónicas; se le llamo así al trabajador operador de las llamadas centralitas telefónicas, los cuales son equipos tecnológicos históricos que utilizaban principalmente conmutadores de cable y servían para la comunicación telefónica a larga distancia, la cual debía funcionar de forma manual, para lo cual su función primordial consistía en responder la llamada entrante y conectarla a la ciudad destino a través de los cables, dicho

puesto perdió su función principal de intermediario activo en la llamada cuando se reemplazaron por conmutadores por las Traffic Service Position System (TSPS).

3) Encendedor de farolas; también llamado farolero, previo al desarrollo y expansión de la energía e iluminación eléctrica, se le llamó así al trabajador encargado de cumplir con la función de a determinada hora encender los faroles que se le asignaran, así como su mantenimiento y limpieza, se le podía atribuir funciones de vigilancia nocturna.

4) Cazador de ratas; en Londres durante el siglo XVIII debido a la plaga de ratas, las cuales eran y son vistas generalmente como portadores de bacterias y enfermedades, impulsado por “muchos jóvenes, incluidos niños, se convirtieron en cazadores de ratas y prefirieron este trabajo al deshollinador o al trabajo en las minas de carbón” (Cortés, 2022).

Cuando surgió la disciplina del Derecho del Trabajo, los puestos de trabajo no consideraban al trabajador desde la visión tridimensional de valor humano, la cual desarrollamos en nuestro apartado 2.2.2.3, pues ni siquiera el trabajador mismo era valorado así o mejor dicho no se le daba la importancia que merecía. El desarrollo del capitalismo, las formas de organización empresarial y distribución del trabajo entre las cuales destacan el taylorismo, fordismo y toyotismo comienzan a establecer determinadas funciones, que llamaremos obligaciones laborales del trabajador, para asignarlas a un determinado puesto de trabajo, el cual comienza a tener clasificación en base a lo que principalmente desarrolla o englobe sus obligaciones, así como una denominación. Con ello, la visión de una persona determinada para cumplir las funciones u obligaciones que se asignan a un puesto de trabajo se empieza a perder, es decir el desarrollo de los puestos de trabajo como factor relevante en la relación laboral hace que la preferencia a una determinada persona trabajadora para el desempeño de su labor se reduzca, pues en adelante es el empleador quien define qué funciones va a realizar y si éstas son desarrolladas adecuadamente.

Los procesos en la organización científica del trabajo, desde sus pioneros Taylor y Gilbreth, quienes con una visión que hoy podemos calificar de mecanicista y repetitiva, pretendieron mejorar la eficacia y las condiciones de trabajo, han supuesto una profunda renovación de las estructuras y de los métodos de dirección del trabajo. (Carro y González, 2012, p. 1)

Por ello, el desarrollo de los puestos de trabajo ha llegado hasta nuestra actualidad como normas reglamentarias que hoy conocemos como Cuadros de Asignación de Personal, Job description, Manual de Organización y Funciones, Manual de Operaciones y Funciones, entre otros documentos de gestión del Factor Humano, lo cual representa un avance de la facultad de dirección que posee el empleador sobre sus trabajadores. Sin embargo, cabe precisar que dicha situación no es para menoscabar a los trabajadores, pues desde la perspectiva del presente trabajo, el avance logró quitarle la subjetividad y falta de difusión al desarrollo de determinadas actividades, denotando más compromiso del grupo de empleadores en la realización y superación de la empresa, claro al costo de perder el alto y exclusivo conocimiento que poseían algunas personas del grupo de los trabajadores, quienes transmitían su conocimiento de formas más cerradas y la mejoría de su conocimiento era limitada. Ello y más acontecimientos históricos, que en su mayoría implican el abuso de los empleadores sobre sus trabajadores, hizo que por el lado de un capitalismo con conciencia social se desarrolle la especialidad del Factor Humano, en palabras de Carro y Gonzáles (2012):

La incorporación de los conceptos del factor humano a la dirección científica del trabajo ha sido un proceso largo, cuyo resultado final es considerar la productividad como el fruto de un comportamiento social. La aplicación de esta teoría exige a los directivos y a los mandos intermedios un esfuerzo destinado a construir un clima de trabajo bastante satisfactorio para que estimule el interés de los trabajadores en la producción y aumente su eficiencia. Quienes impulsaron los estudios de la organización científica del trabajo

lo hicieron con un enfoque que incluía tanto los aspectos técnicos y del comportamiento humano, como los concernientes a la experimentación, a la relación entre los trabajadores y la Dirección, así como la consideración de las peculiaridades tecnológicas asociadas al trabajo del objeto que estudia. (p. 2)

Por tanto, el puesto de trabajo cumple dos roles en la relación laboral. El primero es para la organización del trabajo por parte del empleador, el cual denominamos rol ordenador del trabajo. El segundo es para generar una conciencia social en el empleador, quien debe devolverle al puesto de trabajo esa conexión con el trabajador, dejando de lado el menosprecio a las personas trabajadoras que en algún momento asumieron o van a asumir el puesto y estarán conectadas jurídicamente mediante el establecimiento de un vínculo laboral, el cual denominamos rol de vinculación jurídico-social.

Por último, si bien ésta es una acepción aterrizada desde la posición y desarrollo empresarial que hemos adoptado para la investigación porque reúne al valor humano del trabajo, en el Estado se han dado definiciones diferentes, pues toman al puesto de trabajo como lugar de trabajo en lo cual ambas redundan en definición como se observa en la Resolución Directoral Nro. 019-2019-DG-HEJCU dada por el Ministerio de Salud del Perú (2019) que define al puesto de trabajo como “la parte de la oficina o de la empresa donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos” (p. 7).

Y al lugar de trabajo como “lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas” (Ministerio de Salud del Perú, 2019, p. 7).

### **2.2.3. *El despido en el régimen privado***

Cabe recalcar que la presente investigación no centrará su análisis en el estudio del despido como institución, empero es uno de los puntos de partida de nuestra investigación porque desempeña un rol importante para el estudio de la reincorporación y reubicación como medidas restitutorias ante la eventual ejecución de éste o en contraposición se consideren como medidas resarcitorias.

Por lo cual, de la diversidad de doctrina dilucidada tanto nacional e internacional, es pertinente citar algunas acepciones como la de que “El despido es aquel acto unilateral del empleador, y con carácter recepticio, que tiene como fin extinguir la relación laboral. Por lo tanto, para su eficacia, la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante” (Valderrama, 2020, p. 29).

Morillo (2020) sostiene que “el despido es una institución jurídica por la que se reconoce al empleador la posibilidad de extinguir la relación de trabajo a partir de su voluntad o decisión, configurándose una terminación unilateral del contrato” (p. 34).

De igual modo, la del profesor Ferro (2019) afirma que “el despido es el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador” (p. 140).

Con más detalle el maestro Cabanellas (1964) refiere que:

El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por la cual le pone fin a la relación de trabajo. La denuncia del contrato laboral es acto evidentemente unilateral; y si bien, por una parte, aparece el derecho del trabajador a conservar su empleo en tanto persista la actividad a la que se encuentra incorporado, no puede negarse que, aun reglamentado el despido cada vez con mayor rigor, ha de aceptarse del derecho unilateral de disolver el contrato de trabajo en su forma inicial. (p. 288)

En ese sentido, sintetizamos que la institución jurídica del despido es un acto unilateral, potestativo, constitutivo, recepticio y extintivo toda vez que la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante, el empleador decide su ejecución y la realiza directamente, sus efectos surten cuando el trabajador toma conocimiento del despido y produce la extinción de los efectos del contrato de trabajo a futuro, asimismo, se percibe como una de las instituciones más importantes dentro del derecho del trabajo sirviendo hasta incluso como facultad más importante y delicada que tienen los empleadores, dado que representa el mayor fenómeno social de nuestro entorno poniendo fin al vínculo laboral de forma directa, pese incluso a requisitos de fondo y forma para su aplicación, puesto que la misma en la práctica es una ejecución directa por el empleador sin filtro de revisión previo, pero sí posterior, el cual muchas veces resulta en una justicia tardía o que nunca llega.

**2.2.3.1. Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.** La regulación vigente para el trámite de un procedimiento de despido en el régimen privado se rige bajo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En esa misma línea, se ha realizado una clasificación en base a cuatro tipos principales de despidos justificados: A) despido relacionado con trabajadores a tiempo parcial, B) despido relacionado con la situación del trabajador, C) despido relacionado con la conducta del trabajador y D) despido relacionado con causas objetivas en torno a la situación del empleador.

**A. Para el despido subjetivo relacionado con trabajadores a tiempo parcial.** La Ley de Productividad y Competitividad Laboral de forma implícita en su artículo 22 permite el despido sin la necesidad de acreditar causa justa, la cual es un requisito indispensable para los otros tipos, vale mencionar que el razonamiento utilizado para los trabajadores a tiempo parcial resulta incoherente porque legislativamente un vínculo laboral debería estar sujeto al periodo de prueba, el cual representa un requisito para alcanzar el derecho a la protección contra el

despido arbitrario, pero como ya vimos no es necesario acreditar una causa justa de despido ni hay regla general que permita identificar los casos en los cuales despedir a un trabajador a tiempo parcial pueda resultar en un despido arbitrario, asimismo, resulta inconstitucional porque el artículo 27 de la Constitución del Perú señala que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, sin embargo como hemos verificado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no le brinda ninguna protección contra el despido arbitrario.

La salvedad que agregamos en este tipo de despido es la implementada con la Ley 31152, publicada el 01 de abril de 2021, la cual modifica el inciso e) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral estableciendo que en el caso de despido de trabajadoras a tiempo parcial o en su periodo de prueba, se encuentren durante su periodo de gestación y hasta 90 días naturales posteriores al nacimiento, el empleador sí debe acreditar una causa justa de despido relacionada con su capacidad o conducta, caso contrario estaría tipificándose un despido nulo y correspondería la reposición y pago de remuneraciones devengadas en favor de la trabajadora.

***B. Para el despido subjetivo relacionado con la situación del trabajador.*** La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 23 las refiere como la capacidad del trabajador y señala tres causas justas en las cuales se configura, las cuales son: 1) por deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando incluso realizados los ajustes razonables en sus condiciones de trabajo no pueden continuar desarrollando las funciones de su puesto de trabajo, de igual modo no debe existir algún puesto de trabajo vacante en el cual pueda ser reubicado y que además no implique riesgos para su seguridad y salud en el trabajo o la de sus compañeros o terceros; 2) por un rendimiento deficiente del trabajador, el cual debe estar relacionado con su capacidad y rendimiento promedio de labores, siempre que hayan sido desempeñados bajo las mismas o similares

condiciones y 3) por la negativa injustificada del trabajador para realizar los exámenes médicos acordados con el empleador o los que la Ley ha establecido como obligatorios para el ejercicio laboral, también por la negativa injustificada para cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por un médico y tengan por finalidad evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

De la clasificación establecida por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consideramos que la única causa que efectivamente va acorde al tipo de despido es la primera, pues ésta se refiere a las situaciones objetivas en las cuales efectivamente la capacidad del trabajador para realizar sus actividades se ve afectada y no puede ser imputada a ninguna de las partes, incluso por ello se le otorga previo a ejecutarse un despido el derecho a que sus condiciones de trabajo deban ser modificadas y/o la reubicación de su puesto de trabajo, los cuales agotados recién el empleador puede ejecutar el despido.

Respecto a la segunda causa, ésta utiliza los términos rendimiento y capacidad, los cuales desde nuestra perspectiva refieren el resultado que en la práctica dan los supuestos de deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, que ya han sido establecidos para la primera causa, claro ello desde un punto de vista en el que el rendimiento deficiente no sea imputable al trabajador, lo cual para éste tipo de despido no debería referirse porque si el razonamiento fuese así entonces estaríamos ante un despido relacionado con la conducta del trabajador, quien a propia voluntad está ocasionando ese rendimiento deficiente que perjudica al empleador.

Respecto a la tercera causa, el motivo esencial para el despido es la negativa injustificada del trabajador y no hay importancia en los resultados del examen médico o la enfermedad y/o accidente de trabajo que busca ser tratado o prevenido, de modo que ésta causa en realidad se refiere a una conducta del trabajador y de forma más idónea clasificada como dentro del tercer tipo de despido que procedemos a desarrollar.

Desde nuestra posición, incluimos como una cuarta causa en este tipo de despido a la jubilación obligatoria establecida en el artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, si bien no compartimos que se permita ésta práctica debido a que se pueden encontrar a personas mayores de setenta años que desarrollan perfectamente las funciones que reviste su puesto de trabajo, sí consideramos agregarla como una forma de despido regulada debido a que en la práctica representa una habilitante legal para ser considerada como causa justa de despido porque permite al empleador desde su voluntad la terminación del vínculo laboral a aquellos trabajadores que cumplen la edad de setenta años.

***C. Para el despido subjetivo relacionado con la conducta del trabajador.*** El artículo 24 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido tres causas justas, las cuales son: 1) la comisión de falta grave cometida por el trabajador que hagan irrazonable la subsistencia del vínculo laboral, siempre y cuando se sustente en los supuestos establecidos en el artículo 25 del cuerpo normativo mencionado, los cuales en síntesis refieren a la inobservancia de obligaciones laborales o resistencia al acatamiento de órdenes, la disminución cualitativa o cuantitativa de la actividad laboral, la apropiación de bienes o servicios o su uso indebido, la entrega o uso no autorizado de información del empleador o brindarle información falsa para perjudicarlo u obtener ventaja y la competencia desleal, concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, la violencia, injuria y faltamiento de palabra contra el empleador, el daño a bienes del empleador, el abandono de trabajo o la impuntualidad reiterada y el hostigamiento sexual; 2) la condena penal del trabajador, mediante sentencia firme, por la comisión de un delito doloso, siempre que el empleador no haya tenido conocimiento del hecho punible antes de contratarlo y 3) la inhabilitación por 3 meses o más del trabajador para el ejercicio de la actividad que realiza su puesto de trabajo, la cual debe ser impuesta por autoridad judicial o administrativa.

De los tipos de despido señalados, consideramos que éste es el más dilucidado y si bien posee muchas críticas y especificaciones desarrolladas por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional para determinar si cae en algún despido ilegal. Las causas desarrolladas son objetivamente coherentes con el tipo de despido que hemos agrupado.

***D. Para el despido subjetivo relacionado con la situación del empleador.*** El artículo 16 en concordancia con el capítulo VII de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha determinado nombrarlas terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, estableciendo las siguientes cuatro causas justas: 1) el caso fortuito y la fuerza mayor; 2) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; 3) la disolución y liquidación de la empresa o la quiebra y 4) la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto legislativo N.º 845.

De modo teórico, llamo a este tipo de despido como subjetivo porque he determinado cuatro fundamentos que me llevan a calificarlo así.

Primero, el concepto más básico de despido lo define como la extinción del vínculo laboral por voluntad unilateral del empleador.

Segundo, en la de decisión de una persona, ya sea natural o jurídica, refiriéndome al empleador, se pueden dar dos posibilidades en su forma de actuar, es decir dos voluntades. La influenciada por lo objetivo, cuestiones externas a la persona que tomará la acción y por lo subjetivo, por cuestiones netamente de la persona.

Tercero, entonces si bien la legislación tipifica como causas objetivas, ello es erróneo. Al contrario, todas son enteramente subjetivas porque lo que causa en el empleador la voluntad de despedir no son lo objetivo, sino lo subjetivo o como también se podría rotular, referidas a la situación o condición personal del empleador.

Cuarto, de forma correcta lo llamado despido objetivo o por causas objetivas corresponden a algunas de las que la LPCL ha determinado como causas de extinción del

contrato de trabajo, por ejemplo: 1) la jubilación obligatoria, 2) la invalidez absoluta permanente y 3) de forma global, la capacidad y conducta del trabajador. Todas éstas tienen en común referirse a la situación o condición personal del trabajador que es externa a la del empleador.

### **2.3. Capítulo tercero: Derecho de reincorporación**

#### **2.3.1. Nociones**

Partimos hablando sobre esta institución como una símil en la práctica jurídica de la reposición debido a que existen varias resoluciones judiciales que usan dichos términos como sinónimos, pero como veremos en el presente capítulo dicha ligereza no debe ser tocada así.

El término reincorporación se entiende acuñado como un sinónimo de regreso, reingreso o retorno, esto a un lugar o puesto de trabajo en el que una persona ya estaba. Bajo el ejemplo de las resoluciones judiciales, el uso indiferenciado de reposición y reincorporación da a entender como si el vínculo laboral no se hubiese terminado por el despido, pero sí pausado o como teóricamente llamamos suspendido por dicha forma de cese, la cual termina siendo irregular o ilegal, para que surta efecto esa mal llamada reincorporación, ya que lo correcto es llamarse reposición del vínculo laboral, la cual levanta la suspensión del mismo porque sólo se puede desarrollar de forma activa.

Al revisar otro campo que no es el de las resoluciones judiciales, sino el de la seguridad y salud en el trabajo y todo el tema de los riesgos laborales es común escuchar Procedimientos de reincorporación laboral de las personas con discapacidad, Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional o Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. En esa misma línea, el profesor Cabanellas (1968) indica que “adquieren asimismo importancia principal tanto la readaptación como la reeducación del

trabajador accidentado, con el objeto de reincorporarlo a la vida activa del trabajo, siempre que ello resulte posible” (p. 417).

Por otra parte, en un artículo que trata sobre la reincorporación frente a la recontractación el autor Mongale (2022) menciona que en la Ley de Relaciones Laborales de Sudáfrica no existe una definición clara de reincorporación, pero por jurisprudencia se puede deducir en poner a un trabajador en el mismo puesto que ocupaba antes de ser despedido, en sus mismos términos y condiciones como si nunca hubiese sido despedido, sin embargo, la fecha para la contabilización de la reincorporación es establecida por el Tribunal o Árbitro a cargo, la cual puede ser hasta una fecha no anterior a la del despido. Bajo esta acepción, no avanzamos en una claridad hacia nuestra problemática porque se toma a la reincorporación como si fuese una reposición.

Por ello, enfocándonos en el ámbito nacional e incluso en el que ha dado a entender la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, coincido con la propuesta y razonamiento esbozado por Paredes (2013) que dice:

El término reincorporación hace referencia a la suspensión del vínculo laboral por cualquier causa justificada prevista en la legislación vigente o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, cuya duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, según se desprende del artículo 61 del mismo cuerpo legal antes citado, que en su parte pertinente expresa: “(...) En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa operando con su **reincorporación** oportuna la extinción (...)” (resaltado nuestro). (p. 57)

También, ahondando en un instrumento desarrollado por una institución internacional, la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra redactó el documento Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en el

cual hizo algunas anotaciones sobre la reincorporación. Para la Organización internacional del Trabajo (2002) la reincorporación paulatina del trabajo forma parte de las medidas de mantenimiento en el empleo de aquellos trabajadores que adquieren discapacidades estando ya contratadas por un empleador, reconociendo que existen algunos casos donde el trabajador se reincorporará a su mismo puesto de trabajo, sin necesidad de que el empleador realice cambios en su entorno, asimismo, busca que las autoridades encargadas brinden orientación, servicios e incentivos para aquellos empleadores que adopten esta política dentro de sus centros de trabajo.

De todo lo expuesto, se puede reafirmar la noción adelantada en nuestro segundo párrafo, deduciendo en base a todo lo expuesto que la reincorporación debería referirse a los casos donde la actividad real de trabajo, ya sea en esfuerzo físico o intelectual, se ha visto suspendida por una diversidad de motivos llegando a englobar incluso a los irregulares o ilegales, siempre y cuando el vínculo laboral no se encuentre fenecido, es decir nos referimos a todos los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o relación laboral debido a que el puesto de trabajo del cual el trabajador ha parado sus actividades no lo ha perdido aún, obteniendo un derecho de regresar a éste, lo cual empalma con la idea de reincorporación basada en que volverá a ocupar dicho puesto de trabajo.

**2.3.1.1. Diferencia frente a la reposición.** La reposición desde una perspectiva concreta y bien enfocada en la práctica judicial se define como el “reintegro del funcionario, empleado u obrero cesante, despedido o sujeto a expediente” (Cabanellas, 2006, p. 416).

Por otro lado, una acepción que no es jurídica, pero recoge una noción más enfocada en el uso que le hemos dado a la palabra a través de la costumbre es la que puede alcanzarnos la Real Academia Española. Para ello, hago la siguiente cita que acopla tanto una comparativa discreta entre reposición y reincorporación, y una opinión desde un punto de vista legal de la reposición.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, los términos “reincorporación” y “reposición” poseen un significado similar, que es el de volver a poner algo o alguien en el lugar que tenía antes, ya sea un empleo, servicio o espacio físico determinado.

En el plano jurídico, el ordenamiento legal peruano, específicamente en el régimen laboral de la actividad privada, el significado “reposición” difiere del señalado en los párrafos precedentes, pues tiende a que una persona (en este caso, un trabajador) vuelva ocupar el lugar que tenía antes del cual fue despojado con afectación de sus derechos constitucionales, según se advierte de los artículos 34 y 42 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (Paredes, 2013, p. 57)

La situación normal o pensada por el legislador al definir la reposición como el fin de un proceso laboral que impugna un despido es la de resuelta la controversia se lleve a cabo la reposición del trabajador en su puesto de trabajo lo que conlleva a que reinicie sus labores en ese mismo instante. Sin embargo, existen ejemplos de empleadores que al cumplir los mandatos de reposición lo que hacen en la práctica es reponer el vínculo laboral con el trabajador, pero mandarlo de licencia bajo el sustento de que no hay puesto de trabajo disponible o funciones operativas para que preste servicios efectivos, configurándose así que las instituciones jurídicas de reposición y reincorporación no se ejecuten de manera conjunta.

Una diferencia más concisa de nuestras acepciones sobre ambas instituciones laborales se puede ver reflejada cuando producto de una sentencia con calidad de cosa juzgada se dispone la reposición de una persona en su puesto de trabajo, con lo cual el reinicio del vínculo laboral se entiende como la continuidad del vínculo primigenio afectado, pero que por situaciones particulares como exámenes médicos o capacitaciones o autorizaciones de reinicio de actividades supeditadas a aprobaciones de una autoridad, limitan la ejecución del derecho de

reincorporación que adquiere el trabajador. Dos ejemplos de lo mencionado son cuando “personal de la policía y fuerzas armadas, que pese a tener una resolución de reposición, esta depende de una resolución suprema que disponga su reposición y que es autorizada por el Presidente de la República” (Paredes, 2013, p. 58) y cuando un trabajador de construcción civil ligado a una obra, pese a tener su resolución de reposición consentida no puede prestar labores efectivas porque la obra a la cual estaba ligada su trabajo se le ha suspendido la licencia de edificación, para lo cual lo correcto sería que sin perjuicio de retrasar el mandato judicial y asumiendo el riesgo el empleador, éste cumpla con la reposición del vínculo laboral y difiera la reincorporación hasta cuando sea físicamente posible.

Es conclusión, cuando nos referimos a la institución jurídica de reposición estamos haciendo alusión directa al vínculo laboral que debe desarrollarse sólo de forma de forma activa y excepcionalmente llamamos suspendida cuando hay un periodo de inactividad, pero el trabajador obtiene una reposición a través del Poder Judicial; mientras que al referirnos a la institución jurídica de reincorporación estamos haciendo mención exclusiva a la prestación efectiva del trabajo que sólo es viable cuando exista un vínculo laboral activo, es decir a la relación laboral conforme a la acepción que hemos desarrollado en el apartado 2.2.2.3. de la presente tesis.

**2.3.1.2. Enfoque desde la Ley N.º 27803.** Pese a la distinción que hemos formulado entre reposición y reincorporación, especificando que la reincorporación se ejecuta sólo en casos donde el vínculo laboral exista o siquiera se haya repuesto y la relación laboral se encuentre suspendida. Sin embargo, los legisladores de nuestro siglo, al formular la Ley Nro. 27803 tipificaron desde otra perspectiva a la institución jurídica de reincorporación.

Se entiende a la reincorporación en una Empresa Estatal o Sector Público y Gobiernos Locales con la intención de ser un nuevo vínculo laboral, el cual se da a través de un contrato

de trabajo de contratación bajo el régimen laboral de la actividad privada o del servidor público. (Congreso de la República del Perú, 2002)

Es decir, se toma a la figura como una recontractación o reemplazo, lo cual es distinto a una reincorporación bajo la acepción que hemos definido, que problematiza bien Mongale (2022) en su artículo re-employment versus reinstatement con la distinción crítica que debe considerarse si el trabajador regresa como un nuevo empleado o bajo los términos y condiciones previos a su despido, como si éste nunca hubiese ocurrido.

La crítica antes parafraseada es importante porque tener a la reincorporación como un nuevo vínculo laboral, parece que buscaría tratar de ocultar algunas posibles contingencias y se asemeja más a una obligación de reemplazar a ciertas personas que establecerá una Comisión específica, ejecutándose con la celebración de un nuevo contrato de trabajo de contratación, con una nueva fecha de inicio de labores, la cual no va a guardar relación con el vínculo laboral primigenio que justamente originó para la persona ese derecho a la reincorporación. Sin embargo, ésta definición basada en la legislación se problematiza más cuando pese a que se busca obviar al vínculo laboral primigenio, en su artículo 13 se reconoce en favor del beneficiario el pago de aportes pensionarios al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, el cual necesariamente debe contabilizarse desde la fecha de cese del trabajador hasta su efectiva reincorporación, además no se contabilizará cuando haya laborado directamente para el Estado y sólo reconoce máximo doce años de aportaciones.

Ese enfoque de nuevo vínculo laboral que toma la reincorporación basada en la Ley Nro. 27803, genera una problemática en cuanto exista un ascenso o carrera en competencia, ya que comparativa entre trabajadores dentro del entorno empresarial se hará presente que uno tiene un vínculo laboral dentro de la empresa más longevo que el otro que se le considerará como nuevo, pese a que años anteriores haya laborado para su mismo empleador. Un ejemplo

de dicha problemática se dio en la Casación Laboral Nro. 16567-2019 (adjuntamos como Anexo 9 del Anexo A).

En atención a que el demandante es beneficiario de la Ley No 27803, se debe tener en cuenta que el artículo 12o de la Ley en mención señala: “(...) *De la reincorporación. Para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral (...)*”

La situación antes detallada resulta de vital importancia dado que acredita un elemento objetivo válido que permite apreciar que la fecha de ingreso del demandante difiere de los trabajadores comparativos propuestos quienes ingresaron en el año mil novecientos ochenta y nueve (Amado Arroyo Mio) y uno de octubre de dos mil cinco (Victor Infante Rodríguez) lo que además evidencia que los trabajadores comparativos han acumulado mayor experiencia en sus labores obteniendo además beneficios e incrementos remunerativos lo que corrobora la diferencia salarial aplicada por la demandada. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2021, pp. 5, 6)

Por tanto, desde nuestros estudios sobre el despido y toda la doctrina, legislación y jurisprudencia desarrollada se entiende que el regreso a un puesto de trabajo una medida de tutela restitutoria, pero ello fue desarrollado exclusivamente para la institución jurídica de la reposición. Mientras que, la definición esbozada para la reincorporación nos apunta a considerarla como una institución jurídica de naturaleza resarcitoria, la cual va acompañada de otra medida de igual tipo que es el beneficio adicional pensionario, el cual restringe el cobro de remuneraciones dejadas de percibir. Así se da pie a un nuevo vínculo laboral en la misma institución estatal, lo cual lo hace distinto de la reposición, distinguiéndose, así como una figura de recontractación o reemplazo con cierto beneficio pensionario que surte conceptualmente en un modo especial de tutela restitutoria, ya que parece una reposición flexibilizada.

**2.3.1.3. La reincorporación laboral desde la jurisprudencia.** Debido a que la Ley Nro. 27803 es muy tajante en su concepto de reincorporación, hay abundante sentencia en el Tribunal Constitucional que sólo se limita a reiterar lo mismo sin siquiera dar una correcta distinción o crítica frente a la reposición. Tal es el caso en el Expediente Nro. 03809-2019-AC/TC-Junín:

7. En ese sentido, la norma cuyo cumplimiento se solicita debe ser interpretada en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Supremo 014-2002-TR —que aprueba el reglamento de la Ley 27803—, en tanto señala que los extrabajadores cesados irregularmente podrán ser reincorporados al puesto de trabajo del que fueron cesados en la medida en que existan las correspondientes plazas vacantes y presupuestadas, y aquellos que no alcanzaren plaza vacante podrán ser reubicados en otras igualmente vacantes del sector público. (Sala Segunda del Tribunal Constitucional, 2020)

Sin embargo, si revisamos de forma más detenida los casos de amparo donde los actos jurídicos del empleador que refieren a formas de despido que resultan lesivos para el vínculo laboral, vemos que el máximo intérprete de la Constitución en algún momento usó los términos reincorporación y reposición. Si bien ya hicimos la diferencia de forma tajante en su uso terminológico, los casos de amparo resultan de especial tenor porque el enfoque que le daremos es jurisprudencial.

1) Tenemos dentro de los precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional a la STC N.º 03052-2009-PA/TC del caso de Yolanda Lara, el cual si bien se refiere primordialmente al cobro de beneficios sociales, también establece que dicho cobro no imposibilita al trabajador la posibilidad de demandar la reposición en la vía del amparo, señalando en su parte resolutive “déjese sin efecto la carta de despido de fecha 5 de enero del 2007, disponiéndose la reposición de doña Yolanda Lara Garay a su puesto de trabajo u otro de igual nivel o categoría” (Pleno del Tribunal Constitucional, 2010).

Sin embargo, si revisamos en la parte considerativa, verificamos que el término sustituto de reposición es reincorporación como si ambas se refieran a lo mismo.

43. Por las consideraciones expuestas este Colegiado estima que la ruptura del vínculo laboral, constituye un acto lesivo de los derechos fundamentales de la demandante, siendo esto así y dada la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede su reincorporación en el puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de su derecho constitucional al trabajo. (Tribunal Constitucional, 2010, F. 43)

2) En contraposición, años anteriores, otro precedente vinculante emitido por el mismo órgano jurisdiccional es la STC N.º 00206-2005-PA/TC del caso de César Baylón Flores, el cual se refiere a la procedencia del amparo en materia laboral, no toma ni referencia el término reincorporación para desarrollar la protección contra los despidos, pues conforme al Pleno del Tribunal Constitucional (2005) se centra en desarrollar a la reposición como una institución que restituye el derecho vulnerado, el cual puede ser ejercitado en la vía ordinaria o en la vía del amparo.

Al respecto, Salazar (2021) ha concluido que la reposición es una institución usada en los procesos laborales y procesos de amparo como mecanismos de tutela restitutoria, correspondiendo los procesos laborales cuando la vía y competencia es asignada por ley en favor de los jueces de trabajo, mientras que el amparo es la vía ante casos con urgencia por situaciones especiales y cuando corresponda los criterios de la STC N.º 00976-2001-AA/TC del Caso Eusebio Llanos Huasco.

En similar sentido, tenemos tres doctrinas jurisprudenciales emitidas por la Corte Suprema de la República del Perú, las cuales son las siguientes:

1) Casación Nro. 8347-2014 Del Santa, que desarrollando criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento para aplicar el precedente constitucional Nro. 5057-2013-PA/TC

Junín del Caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco ha establecido casos en los cuales no corresponde su aplicación.

Primero, cuando se demanda nulidad de despido conforme al artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas especiales; segundo, cuando demanden trabajadores del Estado sujetos a los regímenes laborales del Decreto Legislativo Nro. 276 o Ley Nro. 24041; tercero, cuando demanden obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; cuarto, cuando demanden trabajadores sujetos al régimen de Decreto Legislativo Nro. 1057; quinto, cuando demanden trabajadores del Estado comprendidos en la primera disposición complementaria final de la Ley Nro. 30057; y sexto, cuando demanden funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o confianza comprendidos en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú de 1993. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2015)

2) Casación Nro. 11169-2014 La Libertad, trata sobre la discusión del derecho de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, estableciendo principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial del artículo 5 de la Ley Nro. 28175 Ley Marco del Empleo Público.

El ingreso a la carrera pública se da sólo a través de un concurso público de méritos, resultando nulo de pleno derecho todo acto administrativo que sea opuesto a dicho criterio, lo cual acarrea responsabilidad administrativa y/o penal a quienes promuevan, ordenen o permitan tal ilegalidad. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2015)

3) Casación Nro. 04336-2015 Ica, trata sobre la reposición en casos de despido incausado, sintetiza los fundamentos y doctrina jurisprudencial establecida en las dos casaciones anteriores sobre la aplicación e inaplicación del precedente constitucional Nro. 5057-2013-PA/TC Junín del Caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco.

Se aplica el precedente Huatuco cuando demanden extrabajadores del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que ingresaron sin concurso público de méritos, sólo accederán al pago de una indemnización por despido, incluso cuando califique como incausado o fraudulento. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016)

Se inaplica el precedente Huatuco cuando: primero, el demandante tiene vínculo laboral vigente, ante lo cual corresponde la declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, sin que ello implique una estabilidad laboral absoluta; segundo, cuando se demande despido nulo previsto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; tercero, cuando demanden trabajadores del Estado bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo Nro. 276 o Ley Nro. 24041; cuarto, cuando demanden obreros municipales bajo el régimen laboral de la actividad privada; quinto, cuando demanden trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nro. 1057; sexto, cuando demanden trabajadores del Estado comprendidos en la primera disposición complementaria final de la Ley Nro. 30057; y séptimo, cuando demanden funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza comprendidos en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú de 1993. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016)

Por tanto, el camino de la jurisprudencia constitucional, ni de la Corte Suprema resulta idóneo para deducir o hallar un concepto jurídico sobre la reincorporación laboral, pues lo que se ha desarrollado es más la reposición como una medida de tutela restitutoria frente al despido.

### ***2.3.2. Efectos jurídicos de la reincorporación laboral***

Específicamente, deteniéndonos en lo establecido por la Ley Nro. 27803 se arriba a que los efectos jurídicos de la reincorporación laboral se resumen en la obtención del puesto de trabajo en el que fue cesado, mediante la celebración de un nuevo contrato de trabajo, lo cual implica un nuevo vínculo laboral, y la adaptación del trabajador a las funciones y obligaciones

que impliquen en la actualidad su puesto de trabajo. Es decir, no hay una afectación al *ius variandi* del empleador porque en caso se hubiese establecido la recontractación bajo los mismo términos y condiciones de cese, se limitaría el derecho y deber del empleador de actualizarse e introducir cambios para mejora en su entorno organizacional, lo cual incumbe obviamente a las funciones y obligaciones asignadas a los puestos de trabajo.

Asimismo, otro efecto jurídico adicional es el reconocimiento y pago de aportes pensionarios, pues el Estado asume el pago al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones por el tiempo que se encontraba cesado el trabajador, hasta un máximo de 12 años y en el cual no se comprende a los períodos en los cuales hubiese estado laborando directamente para el Estado.

Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil en el Expediente Nro. 01140-2021-SERVIR/TSC, mediante la Resolución 001287-2021-Servir/TSC-Segunda Sala, aclaró que los trabajadores cesados irregularmente deben reincorporarse en sus puestos de trabajo de origen manteniendo el mismo régimen laboral que poseían antes de su cese.

Adicionalmente, de la lectura del artículo 23° del Reglamento de la Ley N.° 27803, el cual desarrolla lo dispuesto en el artículo 12° de la mencionada Ley, es posible advertir que al referirse a la creación de un nuevo vínculo laboral, la norma alude a que las “condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y demás condiciones” que les corresponderá a los trabajadores reincorporados serán las previstas en las plazas presupuestadas vacantes a la que se accede. (Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil del Perú, 2021, pp. 6, 7)

Estando a lo expuesto, esta Sala considera que el artículo 12° de la Ley N.° 27803 y el artículo 23° de su Reglamento, al establecer la reincorporación como un nuevo vínculo laboral, lo hace a efectos de precisar que los beneficios económicos y demás condiciones laborales que les correspondan a los trabajadores son aquellas de la plaza

a la que acceden, pero no supone el desconocer la existencia del tiempo de años de servicios acumulados para efectos de su progresión laboral en el nuevo vínculo laboral, pues dicho supuesto no solo no está prohibido legalmente sino que además supondría la vulneración del principio de igualdad de oportunidades, reconocido en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú<sup>11</sup>, en la medida en que supondría una diferencia sin un sustento legal respecto de otros trabajadores que no fueron cesados irregularmente por el Estado, y cuyo daño ha pretendido resarcir la Ley N.º 27803. (Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil del Perú, 2021, p. 8)

Bajo este caso, se ha podido encontrar la siguiente opinión con la cual coincidimos porque abarca una visión más profunda sobre la protección de derechos laborales y lo que verdaderamente implica el reconocimiento de un agravio así como la consecuencia o efectos jurídicos que acarrea, en este caso refiriéndose a un cese irregular, calificado teóricamente como un tipo de despido.

En este caso el impugnante solicitó a su entidad empleadora que se reconozca el tiempo de servicios acumulado, tanto en el sector público como en el privado, de 41 años, 11 meses y 1 día para el reconocimiento de la pensión.

Servir señala que, al amparo de la Ley 27803, las entidades públicas debían mantener el régimen laboral que poseían los trabajadores antes de su cese y, en la medida de lo posible, reincorporarlos en sus puestos de trabajo de origen, como un acto de resarcimiento al daño causado por los ceses irregulares de los que fueron objetos.

Asimismo, bajo la misma norma es procedente la acumulación de tiempo de servicios previos al cese irregular para efectos de la progresión en el nuevo vínculo laboral de los trabajadores que accedieron a los beneficios de dicha norma.

Sin embargo, se debe considerar que la tercera disposición final y transitoria de la Constitución ha establecido que en ningún caso y por ningún concepto pueden

acumularse servicios prestados bajo el régimen laboral público y el régimen laboral privado. (LP Pasión por el Derecho, 2021)

Por su parte, la Corte Suprema de la República, mediante la Casación Nro. 03211-2011 Lambayeque, trata el tema de la determinación del periodo del pago de aportes pensionarios de los trabajadores que optaron la reincorporación o reubicación laboral, sienta un precedente judicial vinculante para la aplicación del artículo 13 de la Ley Nro. 27803, el cual fue modificado por la Ley Nro. 28299.

El período por el cual se disponga el pago de los aportes pensionarios de los trabajadores que optaron por la reincorporación o reubicación laboral en las empresas del Estado o en el Sector Público y Gobiernos Locales, en ningún caso podrá ser mayor a doce años, excluyéndose obligatoriamente aquellos períodos en que el trabajador hubiese estado laborando directamente para el Estado.

En síntesis, desde la Ley, la jurisprudencia administrativa y judicial se tiene establecido que los efectos jurídicos de la reincorporación son la recontractación en su puesto de trabajo al momento del cese irregular y el pago de aportes pensionarios, así como el tiempo laborado previamente para efectos que ascenso y progresión en su carrera laboral.

## **2.4. Capítulo cuarto: Derecho de reubicación laboral**

### **2.4.1. Nociones**

Partimos este capítulo con nada más que la acepción que podemos manejar o idear al escuchar el término reubicación laboral, el cual implica un cambio en el puesto de trabajo, es decir un ascenso o descenso, un traslado de un lugar de trabajo, ya sea dentro del mismo centro de trabajo o con destino hacia otro. Por lo cual, un apunte sobre la noción de reubicación que se asemeja a nuestra noción inicial está establecido en la Resolución Directoral Nro. 019-2019-DG-HEJCU dada por el Ministerio de Salud del Perú (2019) que la define como “el proceso y el resultado de ubicar algo o a alguien en un cierto lugar” (p. 4).

**2.4.1.1. Enfoque desde la OIT.** La Organización Internacional del Trabajo desde su fundación ha buscado especialmente inmiscuirse en la prevención de riesgos laborales, ya sea desde una visión general o específica en determinadas actividades empresariales, para lo cual se han expedido diversos instrumentos internacionales.

Convenio (número 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Protocolo de 2002 (número 155) relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Recomendación (número 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Convenio (número 161) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; Recomendación (número 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; Convenio (número 187) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; Recomendación (número 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; Recomendación (número 97) sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; Recomendación (número 102) sobre los servicios sociales, 1956; Recomendación (número 194) sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002; Recomendación (número 31) sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (instrumento en situación provisoria). Asimismo, los siguientes instrumentos de carácter particular según riesgos ocupacionales y actividades: Convenio (número 115) sobre la protección contra las radiaciones, 1960; Recomendación (número 114) sobre la protección contra las radiaciones, 1960; Convenio (número 139) sobre el cáncer profesional, 1974; Recomendación (número 147) sobre el cáncer profesional, 1974; Convenio (número 148) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; Recomendación (número 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; Convenio (número 162) sobre el asbesto, 1986; Recomendación (número 172) sobre el asbesto, 1986; Convenio (número 170) sobre los productos químicos, 1990; Recomendación (número 177) sobre los productos químicos,

1990; Convenio (número. 174) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993; Recomendación (número. 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993; Convenio (número. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964; Recomendación (número. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964; Convenio (número. 167) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; Recomendación (número. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; Convenio (número. 176) sobre seguridad y salud en las minas, 1995; Recomendación (número. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995; Convenio (número. 184) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; Recomendación (número. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; entre otros tantos pendientes de revisión a la fecha. (Lengua, 2013, p. 52)

De todos estos instrumentos internacionales expedidos por la Organización Internacional del Trabajo, se logran destacar la Recomendación Nro. 114, Recomendación Nro. 147, Convenio Nro. 148 y la Recomendación Nro. 156 para lograr un enfoque relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Las dos primeras Recomendaciones, en síntesis, toman el enfoque general de la reubicación laboral como una medida de traslado del trabajador hacia otro puesto o lugar de trabajo que no represente un grave y posible riesgo a su seguridad y salud, que si bien dichos instrumentos se centran en la exposición a sustancias o agentes cancerígenos que desencadenan una enfermedad profesional letal, se puede desentrañar el factor seguridad y salud para una tutela preventiva.

Los dos últimos instrumentos internacionales justamente desarrollan más a fondo ese factor salud para el trabajador bajo una tutela preventiva, procurando la no exposición a contaminación del aire, ruido o vibraciones, siempre justificándose por razones médicas.

De todos los instrumentos internacionales expedidos por la Organización Internacional del Trabajo, se logran destacar la Recomendación Nro. 99, Convenio 159 y la Recomendación Nro. 168 para lograr un enfoque de readaptación profesional. Todos estos instrumentos si bien se enfocan especialmente en la readaptación de una persona discapacitada o con invalidez, la misma es desarrollada para que la disminución física, sensorial, intelectual o mental comprobada no sea una causa de despido e incluso permita el progreso (ascenso) en la carrera laboral.

**2.4.1.2. Enfoque desde la acumulación objetiva originaria.** Cuando hablamos de derechos y su forma de obtención bajo un marco jurisdiccional, encontramos la perspectiva de las acumulaciones de pretensiones. Ésta es una teoría que conviene tener en cuenta en la institución de la reubicación laboral, pues si bien el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios se enmarca en un ámbito administrativo, la misma ha proseguido hasta instancias judiciales. Por ello, bajo el enfoque del Programa, se otorgó cuatro beneficios electivos y excluyentes: 1) Reincorporación o reubicación laboral, 2) Jubilación Adelantada, 3) Compensación Económica y 4) Capacitación y Reconversión Laboral, de los cuales nos ubicamos en el primero que comprende a dos beneficios que surten distintos enfoques de aplicación y de concepto.

Por tanto, se trae al caso la teoría de la acumulación objetiva originaria plasmada en nuestro Código Procesal Civil, el cual en su artículo 87 señala que existen la subordinada, alternativa y accesorio. Para lo cual, la profesora Ariano (2013) considera que la conexión objetiva se da cuando hay una conexión entre los elementos objetivos de la pretensión, los cuales pueden ser propios al referirse a elementos concretos objetivos de la pretensión e impropia cuando se refiere a pretensiones que plantean una misma problemática jurídica, también llamada por afinidad.

Bajo esa primera posición, existe una ampliación de supuestos debido a constantes problemáticas y quejas por parte de los administrados, para lo cual el Poder Ejecutivo planteó el Proyecto de Ley Nro. 1326/2011-PE, mediante la cual se pretendió flexibilizar ampliando los tipos de acumulación de pretensiones.

Finalmente, se pretende “enriquecer” el artículo 87 CPC, adicionando a las “originales” acumulaciones “subordinada”, “alternativa” y “accesoria”, la “autónoma” y la “condicional”, de la siguiente manera: acumulaciones “subordinada”, “alternativa” y “accesoria”, la “autónoma” y la “condicional”, de la siguiente manera:

“La acumulación objetiva originaria puede ser: autónoma, subordinada, alternativa o condicional. Es autónoma cuando el resultado de la pretensión no depende de ninguna otra. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir. es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás. Es condicional, cuando el amparo de una de las pretensiones depende de que se ampare la principal, sin que este hecho sea razón suficiente para amparar la planteada como condicional”.

(Ariano, 2013, pp. 217, 218)

En ese sentido, bajo esta clasificación de cinco tipos de acumulación de pretensiones, el desarrollo que se da a la reubicación laboral dentro del ámbito de su ejecución administrativa es como una pretensión subordinada, pues la reincorporación actúa como una pretensión principal porque se prefiere y aplica por encima de la reubicación laboral, debido a que ésta implica el regreso a la misma Entidad o Empresa Pública de la cual fue cesado.

**2.4.1.3. Enfoque desde la Ley N.º 27803.** Cuando la Ley Nro. 27803 establece y desarrolla la reubicación laboral, no lo hace con el mismo tenor que con la reincorporación, la cual sí tiene un artículo para su definición. Por lo cual, para nuestra investigación corresponde

hacer una similitud que hemos formulado entre reincorporación y reubicación, especificando que la reincorporación en una Empresa estatal o Sector Público y Gobiernos Locales se estableció con la intención de ser un nuevo vínculo laboral, lo cual encaja y aplica también para la reubicación laboral con mayor justificación porque el inicio del vínculo laboral se dará con otra Empresa o Entidad Estatal.

Es decir, el sentido establecido para la reincorporación laboral se usa también en la figura de la reubicación laboral porque se busca el establecimiento de un nuevo vínculo laboral, lo cual hace de la reubicación laboral una medida que tutela de naturaleza resarcitoria frente al cese irregular.

Conforme lo hemos desarrollado la forma de ejecución estaría clasificada en tres casos:

Primero, cuando se aplica sólo la reincorporación porque la plaza vacante presupuestada en la Empresa o Entidad Estatal es el puesto de trabajo en cual el trabajador fue cesado irregularmente.

Segundo, cuando se aplica sólo la reubicación porque la Empresa Estatal fue privatizada, está en proceso de liquidación, disuelta o la participación accionaria mayoritaria es privada, o las vacantes disponibles no son suficientes.

Tercero, cuando se aplica sólo la reubicación porque en la Entidad del Sector Público o Gobiernos Locales no hay plazas vacantes presupuestadas (puestos de trabajo) disponibles o las que hubiese no resulten suficientes, haciendo la precisión que la reubicación se hace dentro del sector al cual pertenece la institución de la cual ocurrió el cese irregular.

La crítica que se puede encontrar sobre la naturaleza del beneficio reincorporación y reubicación laboral gira entorno a su aplicación, debido a que si estas actúan independientes o de forma conjunta generan dos percepciones de cómo se tomaría la conformación de un vínculo laboral. La cuestión que surge es si sólo la reincorporación es la que permite la formación del vínculo laboral y la reubicación es una consecuencia accesoria ante la imposibilidad del

restablecimiento de la relación laboral en el mismo puesto de trabajo del cual fue cesado, lo cual haría que la reubicación no tenga una naturaleza resarcitoria, ni restitutoria, sino de ser un derecho obtenido luego del restablecimiento del vínculo laboral. Esta crítica es fácilmente debatida porque la reubicación desde la perspectiva normativa no implica un momento posterior a la reubicación, previo a la ejecución de cada beneficio se evalúa la situación y condiciones actuales en las cuales se encuentra el trabajador cesado irregularmente para recién ahí evaluar cuál de las instituciones se aplica, ello conforme a los tres casos que hemos expuesto anteriormente.

Por ello, continuando con la perspectiva de reubicación laboral es importante tener en cuenta que la misma implica un nuevo vínculo laboral y al igual que con el otro beneficio se buscaría tratar de ocultar algunas posibles contingencias y se asemeja a una medida resarcitoria del Estado para reemplazar a ciertas personas que establecerá la Comisión Ejecutiva, ejecutándose con la celebración de un nuevo contrato de trabajo de contratación en otra institución estatal, con una nueva fecha de inicio de labores, la cual no va a guardar relación con el vínculo laboral primigenio que justamente originó para la persona ese derecho a la reubicación. Sin embargo, al igual que con la reincorporación, hay una problemática con la búsqueda de dejar de lado al vínculo laboral primigenio, puesto que en el artículo 13 de la Ley Nro. 27803 se reconoce en favor del beneficiario el pago de aportes pensionarios al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, el cual necesariamente debe contabilizarse desde la fecha de cese del trabajador hasta su efectiva reincorporación, además no se contabilizará cuando haya laborado directamente para el Estado y también sólo reconoce máximo doce años de aportaciones.

Por tanto, desde nuestros estudios sobre el despido y toda la doctrina, legislación y jurisprudencia desarrollada se entiende que el restablecimiento de un vínculo laboral a causa de un despido, en este caso considerado un cese irregular, se considera como una medida de

tutela restitutoria. Mientras que, la definición esbozada para la reubicación nos apunta a considerarla como una institución jurídica de naturaleza resarcitoria, la cual va acompañada de otra medida resarcitoria que es el beneficio pensionario, el cual restringe el cobro de remuneraciones dejadas de percibir y da pie a un nuevo vínculo laboral con una nueva Empresa estatal, Entidad del Sector Público o Gobiernos Locales, lo cual lo distingue como una obligación de recontractación o reemplazo para el Estado, con beneficio pensionario de hasta doce años que se instituye conceptualmente en medidas de tutela restitutoria.

#### ***2.4.2. Preferencia por los contratos de duración indefinida***

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral como norma madre del régimen laboral de la actividad privada, aunque no muy respetada, establece una presunción legal frente a la flexibilización en la contratación establecida por los contratos modales, pues sin prueba en contra se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual se reitera con la exigencia de causalidad y pasividad de desnaturalización que tienen los contratos modales.

**2.4.2.1. La institución jurídica de la reubicación laboral.** Para desarrollar a la reubicación laboral como una institución, es necesario tomar en consideración la naturaleza bajo la cual se ha propuesto, lo cual necesariamente nos obliga a distinguirla directamente de la reposición y reincorporación.

Primero, cuando se tiene a la reposición, ya hemos establecido que la misma es para un tutela restitutoria y gira entorno a reponer el vínculo laboral, sin desconocer el contrato de contratación inicial, pues se toma esta figura como una continuación de labores haciendo la figura de como si nunca hubiese ocurrido el despido. En ese sentido, el tratamiento que desarrolla la reposición es levantar la suspensión del vínculo laboral, lo cual activa también el contrato de trabajo que contiene derechos, obligaciones y condiciones laborales, para por

último el restablecimiento de la relación laboral lo cual se da con la reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo.

Segundo, cuando se habla de la reincorporación hay dos supuestos de hecho en los cuales se puede ejecutar. Cuando existe un vínculo laboral se refiere al restablecimiento de la relación laboral. Mientras que, cuando no existe un vínculo laboral se habla de una medida de tutela resarcitoria, ya que no busca activar un vínculo laboral primigenio. El tratamiento que desarrolla la reincorporación es celebrar un contrato de trabajo de contratación con el mismo empleador, bajo los derechos, obligaciones y condiciones laborales vigentes en ese momento, lo cual crea un nuevo vínculo laboral y por último el restablecimiento de la relación laboral con la prestación efectiva de sus labores.

Tercero, cuando nos referimos a la institución jurídica de reubicación laboral, igualmente nos estamos refiriendo a dos supuestos. Cuando existe un vínculo laboral se entiende a todo cambio o rotación en el puesto o lugar de trabajo debido a una causa razonable, lo cual hace de la reubicación una medida de naturaleza preventiva. Mientras que, cuando no existe un vínculo laboral estamos mencionando una medida de naturaleza restitutoria ya que no repondrá los hechos al momento igual del agravio, sino que se otorga un derecho que resarce el agravio causado y se da cuando el contrato de trabajo de contratación se celebra con otro empleador, pero vinculado jurídica-económicamente al del momento del agravio. El tratamiento que desarrolla la reubicación laboral es ubicar dentro del grupo de empleadores vinculados jurídica-económicamente (Empresa Estatal, Entidad del Sector Público o Gobiernos Locales) a un nuevo empleador directo, luego se procede a celebrar un contrato de contratación laboral, lo cual da inicio a un nuevo vínculo laboral y por último el desarrollo de la relación laboral con la prestación efectiva de labores por parte del trabajador.

**2.4.2.2. Aplicación del principio de continuidad del vínculo laboral.** La intención de la reubicación laboral desde el enfoque investigado se presenta como una medida para que un

trabajador cesado irregularmente (dentro de los despidos sin causa justa) se vea beneficiado con la obtención de un vínculo laboral en un puesto de trabajo de una Empresa o Entidad Pública distinta a la que fue su empleadora al momento de su cese.

Para ello, en el apartado 2.2.1.1. de nuestra investigación ya hemos previsto que son cuatro los alcances que tiene el principio de continuidad del vínculo laboral:

Primero, ser derechos dispositivos, pasibles de renuncia por parte del trabajador; segundo, ser derechos que reparen el vínculo laboral dañado, ya sea por acciones de cualquiera de las partes de la relación laboral; tercero, la legislación vigente propicie la contratación indeterminada, sujeta sólo a cese por causas objetivas o subjetivas razonables y proporcionales; cuarto, en un entorno de relaciones laborales donde las conexiones entre empleadores y vinculaciones económicas se hacen más notorias, se desarrollen derechos que permitan la continuidad de una relación laboral incluso bajo otro empleador.

Por tanto, teniendo que la reubicación laboral se desarrolla tanto cuando existe o no un vínculo laboral, podemos alcanzar a dilucidar que cuando existe un vínculo laboral claramente sí estaríamos ante los alcances del principio de continuidad laboral, mientras que cuando no exista un vínculo laboral, la reubicación laboral no protege la continuidad, ni restitución del vínculo laboral primigenio, pues lo que verdaderamente se busca es resarcir el agravio causado bajo el otorgamiento de un nuevo empleo.

## **2.5. Capítulo quinto: Sobre la excepcionalidad del beneficio**

Habiendo zanjado la discusión sobre la naturaleza restitutoria y resarcitoria de las instituciones de reincorporación y reubicación laboral en base al enfoque de la Ley Nro. 27803 y los apuntes doctrinarios que hemos podido plantear y hacer encajar. Corresponde ver la aplicación del tiempo y las repercusiones que sufren ambas instituciones.

Viene al caso tener en cuenta el tiempo que pudo haber transcurrido desde la fecha de cese, lo cual incumbe a quienes se consideraron irregulares y quienes no, hasta la fecha del

reconocimiento de un beneficio extraordinario, lo cual ocurrió muchos lustros después a dicha fecha de cese. En ese sentido, existe una cuestión que se hace notoria y es la aplicación de las figuras de prescripción o caducidad para impugnar un despido ante algún agravio.

Por ello, vamos a establecer si existía dentro del ordenamiento jurídico alguna norma con carácter procesal para poder impugnar un despido. Ante lo cual, encontramos las siguientes normas legales: primero, Decreto Supremo Nro. 003-80-TR por el que se norman acciones en el fuero del trabajo y comunidades laborales; segundo, Decreto Supremo Nro. 037-90-TR Establecen disposiciones relativas al procedimiento de las acciones contencioso-administrativas; tercero, Ley Nro. 26636 Ley Procesal del Trabajo; y cuarto, Ley Nro. 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La primera norma estuvo vigente desde 1980 hasta la entrada en vigencia de la tercera en 1996, la cual regula el trámite de controversias en materia laboral a través de los Fueros de Trabajo y Comunidades Laborales. A partir de 1990 con la emisión de la segunda norma se incumbe dentro de dicho fuero a las acciones contencioso-administrativas en materia laboral, con la finalidad de que se puedan impugnar las situaciones relativas al despido injustificado o improcedente previsto en la Ley Nro. 24514 El Gobierno promulga la Ley que regula el Derecho de Estabilidad en el Trabajo. No consideramos pertinente considerar a la cuarta norma porque la misma se publica y su vigencia fue progresiva a partir del 2010, fecha en la cual evidentemente no corresponde a la problemática de los ceses irregulares. Consideramos de forma general a toda la distinción procesal laboral porque dentro de las Entidades Estatales se encontraba personal sujeto al régimen laboral privado y público. Además, sin perjuicio de la vía procesal mencionada existía la vía constitucional del amparo en la cual se llegaron a ventilar casos ocurridos por los llamados ceses irregulares.

Por tanto, si los ceses irregulares ocurrieron en la década de los noventa, si los mismos fueron irregulares o ilegales bajo la coacción o amenaza, los trabajadores desde una perspectiva

judicial podían impugnar el despido ante el Fuero de Trabajo, Comunidades Laborales, Poder Judicial y Tribunal Constitucional, quienes podían calificar al despido y determinar si se vulneró algún derecho para poder repararlo con la reposición.

Al respecto, no existe una imposibilidad real para la acción judicial o constitucional que nos permita plantear una suspensión en los plazos de prescripción o caducidad para la impugnación del despido, salvo el arribado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

42. El presente caso se inscribe dentro del contexto que siguió al llamado “Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional”, instituido a través del Decreto Ley No. 25418, y en virtud del cual se disolvió el Congreso de la República, y se autorizó al Presidente de la República ejercer funciones del Poder Legislativo a través de Decretos Leyes, afectando así elementos esenciales de la democracia, así como de la falta de independencia, autonomía e imparcialidad que privó en el Tribunal Constitucional peruano después del cese de tres de sus miembros, ocurrido el 28 de mayo de 1997, situación que ha sido reconocida por esta Corte en diversas sentencias. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017, F. 42)

43. La Corte recuerda que el agotamiento material de la jurisdicción interna debe evaluarse como posibilidad real y eficaz de una decisión adecuada a derecho por parte de los tribunales nacionales. En el presente caso, esta posibilidad no era previsible respecto de los reclamantes de Petroperú. Si bien el Tribunal Constitucional aún no había sufrido el atropello que tuvo lugar meses después de la fecha en que los reclamantes tuvieron la vía expedita para intentar la revisión de la sentencia desfavorable, no puede obviarse que ese Tribunal se encontraba en evidente conflictividad con su Ejecutivo, que no entendía los principios del Estado de Derecho y, en consecuencia, amenazado por lo que habría de suceder días más tarde. En esas circunstancias, "ex-ante" era nula la posibilidad de que ese Tribunal hiciera lugar a un

eventual recurso de los peticionarios, en una materia vital para el proyecto económico del oficialismo, considerando que una decisión de esa naturaleza no hubiese hecho más que precipitar lo sucedido pocos meses más tarde. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017, F. 43)

Por lo cual, si bien no existió normativamente una imposibilidad para el derecho de acción de quienes se consideraban despedidos (cesados irregularmente) se puede aplicar que, extendiendo el razonamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no hubo una tutela jurisdiccional efectiva real durante el periodo del expresidente Fujimori. En ese sentido, una sentencia en la cual quizás podríamos basar ese supuesto es la establecida en el Expediente N.º 00958-1996-AA/TC del Caso Tomás Castillo Pinedo, en la cual el Pleno del Tribunal Constitucional (1998) había determinado que las empresas incluidas en el proceso de promoción a la inversión privada pueden ejecutar programas de cese voluntario de personal con incentivos económicos o sin ellos, lo que constituye una permisión legal que descarta la supuesta arbitrariedad que el actor atribuye a la empresa.

Sin embargo, como bien hemos desarrollado, la reincorporación y reubicación laboral instituciones jurídicas resarcitorias establecidas por la Ley y se ejecutan de manera excepcional y distinta a la reposición, para lo cual conviene traer al caso un pronunciamiento del propio Tribunal Constitucional, pero de un momento que la democracia, imparcialidad, independencia y autonomía no estaba bajo cuestionamiento por tener un gobierno golpista.

39. Es claro, para este Tribunal, que un procedimiento de estas características, complejidad y tiempo necesario para la revisión de casos, creado especialmente para los denominados ceses colectivos, reviste el carácter de excepcional. Calificar de excepcionales a los beneficios no vulnera el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario; por el contrario, gracias al procedimiento y a los beneficios creados por el Congreso de la República, se podrán reparar los casos

individuales creada por la Ley 27803 calificó como irregulares. Por tanto, no se advierte violación del artículo 27.º de la Constitución. (Pleno del Tribunal Constitucional, 2006, pp. 18, 19)

43. En el fondo, el problema radica en determinar si es posible fijar una fecha límite para un proceso excepcional de revisión de este tipo de casos y si este plazo resulta vulnerable del derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario. Este Colegiado considera que el establecimiento de un plazo para la revisión extraordinaria de los ceses individuales es justificable y razonable, porque solo fueron evaluados quienes presentaron sus solicitudes. De modo que, existiendo un número determinado de casos a evaluar, es evidente que debía fijarse una fecha límite para la revisión de los casos. Por tanto, el establecimiento de una fecha límite no vulnera el artículo 27.º de la Constitución. (Pleno del Tribunal Constitucional, 2006, p. 18)

En ese sentido el procedimiento en tres etapas que hemos desarrollado en el apartado 2.6.3. es para un supuesto de hecho de carácter excepcional, por lo cual la afectación de prescripción o caducidad respecto desde la fecha de cese no puede ser planteada porque el reconocimiento del beneficio extraordinario se da desde que los extrabajadores figuran en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, lo cual se realiza con la emisión de la Resolución Administrativa que aprueba los listados.

Por ello, al desarrollarse la ejecución de la reincorporación y reubicación laboral de forma excepcional y en el ámbito administrativo, conviene tener presente que ante la inejecución de los órganos administrativos correspondientes se puede accionar un proceso constitucional de cumplimiento, para lo cual también el paso del tiempo produce efectos en su accionar, de igual forma cuando se habla un plazo razonable para la revisión de los ceses irregulares y para la ejecución por parte de la Administración.

Conviene traer a nuestra investigación una reciente sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01415-2021-PC/TC-Lima del caso César Javier Lara Passano.

1. Conforme al artículo 69 del nuevo Código Procesal Constitucional, el proceso constitucional de cumplimiento requiere como único requisito previo a la interposición de la demanda que el demandante haya reclamado por documento de fecha cierta el cumplimiento del deber legal o administrativo y que la autoridad se haya ratificado en su incumplimiento o no haya contestado dentro del plazo de 10 días útiles siguientes a la presentación de la solicitud. Asimismo, el inciso 8 del artículo 70 del referido cuerpo normativo establece que no procede el proceso de cumplimiento si la demanda es interpuesta luego de vencido el plazo de sesenta días contados desde la fecha de recepción de la notificación notarial. Ambas disposiciones procedimentales se encontraban recogidas, en los mismos términos, en el Código Procesal Constitucional, vigente en el momento de la interposición de la demanda de autos. (Sala Segunda del Tribunal Constitucional del Perú, 2022, pp. 2, 3)

Por ello, dentro de ese marco legal, los requisitos que pueden exigirse para la ejecución de los beneficios extraordinarios son: 1) la Resolución Administrativa que lo incluye en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, 2) El expediente administrativo mediante el cual se acredita la elección de su beneficio extraordinario, y 3) Carta de requerimiento al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o Entidad Estatal en la cual se haya requerido el cumplimiento del deber administrativo de ejecutar el beneficio extraordinario elegido. Y en caso el plazo de sesenta días haya transcurrido y los beneficiarios no hayan planteado el correspondiente proceso constitucional de cumplimiento, aún pueden “en el marco de la ley, reclame la defensa de sus derechos derivados del cese irregular que

habría sido objeto en la vía que corresponda.” (Sala Segunda del Tribunal Constitucional del Perú, 2022, p.3).

Es decir, al tener un derecho extraordinario (excepcional) creado por la Ley Nro. 27803, el cual como bien hemos determinado establece medidas resarcitorias, hace que la institución jurídica de la reposición a través medidas de amparo o vía laboral no deban revisar netamente el cese irregular porque este ya ha sido establecido por la Comisión Ejecutiva, la cual por el contrario podría ser impugnada por las Entidades Públicas mediante un proceso contencioso administrativo al considerar que ésta ha resuelto erróneamente, mas no por el trabajador que figura en alguna de las listas de cesados irregularmente, quien debería buscar en la vía administrativa o del constitucional de cumplimiento la inmediata ejecución de su beneficio. Por el contrario, si nos encontráramos ante extrabajadores que no fueron incluidos por decisión de la Comisión Ejecutiva, sí podría ser viable la revisión de sus ceses a través de la acción contenciosa administrativa o en todo caso por la vía del amparo o vía laboral en la cual sea el Tribunal Constitucional o Poder Judicial el que determine su despido como un cese irregular y por ende su inclusión en la Resolución Administrativa que aprueba la Lista de Cesados Irregularmente.

## **2.6. Capítulo sexto: Teoría sobre jerarquía normativa**

### **2.6.1. *Las normas en un Estado Social y Democrático de Derecho***

A la convivencia en un país regido bajo normas jurídicas, entiéndase Constitución, leyes y normas de rango inferior, se le agrega la obligación constitucional del Estado de proteger al ser humano y/o sus garantías sociales. Desde mi posición, esto hace que tengamos la base para referirnos a un Estado Social y Democrático de Derecho. La Constitución debe verse como un texto supremo y enunciativo de derechos que privilegia con protección suprema el Estado, los cuales no necesariamente deben ser desarrollados detalladamente en el mismo texto porque la haría inacabable y convertiría en un instrumento ineficiente a las leyes. Por

ello, lo recomendable es que sí puedan tener fijadas características y límites dentro del texto para que no se abuse y quebrante del mismo en su desarrollo bajo Ley y/o normas inferiores. Del mismo modo, la Constitución no incumbe a todos los derechos, los cuales son sólo los impulsados por el legislador originario; dejando para los legisladores posteriores la ampliación de éstos mediante reformas constitucionales y/o creación de derechos mediante Leyes posteriores.

En otra línea, pero no tan discordante con lo propuesto, está la posición del jurista Diego Valadés refiriendo que “permiten encuadrar satisfactoriamente al Estado Social de Derecho: 1) principio de razonabilidad (la organización estatal debe tender a la integración y no a la estratificación de la sociedad) y 2) principio de equidad (la igualdad entre desiguales es meramente conjetural)” (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Ed.), 1994, p. 64).

Empero, para el Perú, el término Estado Social y Democrático de Derecho no resulta tan antiguo como el periodo de la problemática materia de tesis, ya que este se acuña el 11 de noviembre de 2003 por el Pleno del Tribunal Constitucional del Perú a través de la sentencia del Expediente Nro. 008-2003-AI/TC, la cual declara expresamente aplicarse dicho término para el Perú con la Constitución de 1993. Sin embargo basándonos en nuestra posición expuesta en el párrafo anterior y en los principios básicos que usa el Tribunal Constitucional para llegar a dicha conclusión, estos son libertad, seguridad, propiedad privada, soberanía popular, separación de las funciones supremas del Estado y reconocimiento de derechos fundamentales, podemos afirmar que desde la Constitución de 1979 e incluso desde la de 1933 el Perú reúne los requisitos básicos para empezar a ser llamado un Estado Social y Democrático de Derecho.

Para el presente capítulo elegí basarme en la teoría pura del Derecho, debido a que el modo en que se ordena un sistema legal no significa que determina el modo en que se interpreta. Por lo cual, el desarrollo de los siguientes párrafos no tienen el tenor de descargar la esencia

social, política o económica con las que pueden surgir muchas leyes, sino armar la estructura de las normas jurídicas.

En el prólogo del libro *La teoría pura del Derecho* de la Editorial Tribuna Abierta, el profesor Cossio señaló:

Observa Kelsen, que todo orden jurídico positivo supone la obediencia al Legislador originario, sea éste consuetudinario o revolucionario. Sabido es que una norma positiva vale como tal (debe ser), en cuanto es la ejecución de otra norma de rango superior; ésta a su vez vale, en cuanto es la ejecución de otra aun superior, etc. (Kelsen, 2011, p. 4)

En ese sentido, aunque tengamos la dirección social del Estado, debemos dejar de ver a la norma o Ley en sí misma y ampliar su análisis lógico al deber ser en una estructura normativa. La cual conforme a Cossio acarrea usar una lógica del deber ser, la misma que incumbe al deber ser lógico que es imputativo y el deber ser axiológico que es el valor, desembocando en pensar en el problema de la norma fundamental (Kelsen, 2011).

Por tanto, la norma fundamental planteada por Kelsen, también conocida como “grundnorm” resulta ser la base para todo el ordenamiento jurídico positivo sin importar si es o no un Estado Social y Democrático de Derecho. El profesor Cossio concluye que ésta debe cumplir las características esenciales de ser una norma, no positiva y apodíctica-necesaria, y respondiendo a la pregunta de ¿qué es? con ser una estructura lógica específica del concepto de orden jurídico (Kelsen, 2011).

El deber ser lógico y axiológico del Derecho enfocado en el análisis del modelo de Estado social o de cualquier otro debe prescindir de los conceptos éticos y políticos, asimismo, en el ser y deber ser del Derecho debe prescindir de los conceptos sociológicos, psicológicos y biológicos. Pues si bien la teoría pura del derecho no analiza directamente al Estado Social y Democrático del Derecho, sí nos proporciona un marco (norma fundamental) para entender

cómo las normas jurídicas pueden incluir principios y disposiciones relacionadas con la justicia social y protección de derechos sociales. En específico, no importa el sistema legal donde se desarrolle, el Derecho cumple la función de regular el comportamiento humano de forma neutral y objetiva en sociedad, de forma independiente a los objetivos o valores políticos y sociales que pueda tener encaminado el sistema legal. Por lo cual, en aplicación de la teoría pura del Derecho, se debe dejar de lado la dirección social del Estado u otros objetivos políticos que puedan haber sido implementados por los legisladores originarios o agregados por los posteriores en la Constitución y no deben confundirse con la estructura y validez de la cadena de normas jurídicas.

### ***2.6.2. Principio de jerarquía normativa en el Perú***

Teniendo claro que la norma fundamental no es una construcción teórica que deba estar explícita en la Constitución, como lo son los derechos o inclinaciones sociales, políticas o económicas impulsadas por el Legislador originario; sino es la construcción teórica primerísima y suprema de una estructura lógica para pensar jurídicamente un sistema legal sobre el orden de las normas jurídicas. Toda esa antesala da paso a que en cualquier Estado regido bajo un ordenamiento legal, es decir aplicando Derecho, tenga de forma implícita en su Constitución el principio de jerarquía normativa.

Por tanto, el Perú incluso siendo un Estado Social y Democrático de Derecho está sometido a la aplicación de la jerarquía normativa en todo su ordenamiento jurídico; prueba de ello se evidencia en el artículo 51, 138 de la Constitución Política de 1993 y en los artículos 87, 101, 105, 106, 236 y 266 de la Constitución Política de 1979 de los cuales se puede intuir que el sistema legal peruano presenta una estructura jerárquica basada en rangos superiores e inferiores. Es decir, hay un arrastre de la idea de jerarquía normativa muy presente dentro de nuestro ordenamiento legal peruano.

En ese orden de ideas, aplicando el principio de jerarquía normativa y considerando los cuerpos normativos más utilizados en el Perú, se puede establecer la siguiente tabla de Jerarquía normativa legal peruana.

**Tabla 5**

Jerarquía normativa legal peruana

<b>N.º</b>	<b>Jerarquía</b>	<b>Norma legal</b>	<b>Entidad emisora</b>
<b>1</b>		Constitución Política	Asamblea Constituyente
<b>2</b>	Constitucional	Tratados internacionales sobre derechos humanos	Dos o más Estados
<b>3</b>		Ley Ordinaria y Orgánica	Congreso de la República
<b>4</b>		Tratados internacionales que no sean sobre derechos humanos	Dos o más Estados
<b>5</b>		Reglamento del Congreso	Congreso de la República
<b>6</b>	Ley	Decretos Legislativos y	Poder Ejecutivo
<b>7</b>		Decretos Ley (anomalía)	Poder Ejecutivo
<b>8</b>		Decretos de Urgencia	Poder Ejecutivo
<b>8</b>		Ordenanzas Regionales y Municipales	Gobiernos Regionales y Municipales
<b>9</b>		Decretos Supremos	Poder Ejecutivo
<b>10</b>		Resoluciones Supremas	Poder Ejecutivo (Refrendo Ministerial)
<b>11</b>	Administrativa	Resoluciones Ministeriales	Poder Ejecutivo (Ministerios)
<b>12</b>		Resoluciones Directorales	Directores administrativos
<b>13</b>		Resoluciones Jefaturales	Jefes administrativos

---

	Otras resoluciones	
<b>14</b>	administrativas (contiene actos administrativos y de administración)	Entidades administrativas y sus órganos

---

### **2.6.3. Resoluciones de naturaleza administrativa**

La rama del Derecho en la cual se desarrolla nuestra problemática materia de tesis a primera vista nos acelera a decir Derecho del Trabajo, sin embargo hay una particularidad que es importante resaltar y es que el señalado como agente infractor Banco Central de Reserva del Perú forma parte de la Administración Pública. Incluso cuando se haya determinado que el régimen laboral en el cual manejó a sus trabajadores fue el del régimen de la actividad privada, no se puede descartar o pasar sin análisis el hecho que previo a desarrollar actos (contratación, sanciones, despidos, etc.) de naturaleza laboral, su existencia y la de cualquier Entidad Estatal se hace bajo los alcances de ser parte de la Administración Pública. La cual se puede definir diciendo “es el conjunto de órganos por medio de las cuales el Estado desarrolla sus actividades con la finalidad de atender el interés general, así como para satisfacer las necesidades de la población que lo conforma” (Arévalo, 2012, p. 137).

Para ello, el magistrado Arévalo (2012) alcanza a distinguir cinco tipos de actos administrativos del empleo público, los cuales son: 1) actos de reclutamiento, 2) actos de incorporación, 3) actos de desplazamiento, 4) actos disciplinarios y 5) actos de registro.

Por lo cual, hasta este punto se hace reiterado que las llamadas listas de cesados irregularmente que incorporan en su legajo a extrabajadores al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, creado por Ley Nro. 27803, son resoluciones de rango administrativo que contienen actos administrativos de la Comisión Ejecutiva. Bajo la clasificación esbozada en el párrafo precedente, se puede determinar que los actos de

incorporación en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente pertenece a los tipos de actos de reclutamiento, pues se si bien se excluye el requisito de concurso público, ello es debido a la situación especial en la cual se encuentran los cesados irregularmente, asimismo no puede ser un acto de incorporación porque éste se refiere a los actos en los cuales los trabajadores ingresan efectivamente al servicio del Estado.

En ese sentido, la consideración de rango de Ley que se podría asumir para los informes y actos de la Comisión Ejecutiva no cabe en consideración porque la Ley Nro. 27803 no lo establece así, sino que delega al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la misma Comisión Ejecutiva la determinación de aquellas personas que resultarán beneficiadas, lo cual evidentemente se desarrolla dentro de un ámbito administrativo. Lo cual, de incumplirse, estaríamos ante la viabilidad de un accionar un proceso constitucional de cumplimiento. Del mismo modo, en la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional.

Para desarrollar un poco más el tema de la consideración de rango de Ley, viene a cuenta la demanda de inconstitucionalidad que se planteó a través del Expediente Nro. 0010-2005-PI/TC del Caso Hilso Cladio Ramos Cosme y más de 5000 ciudadanos, en la cual se pretendió dar fuerza de Ley a las conclusiones de la Comisión Multisectorial, creada por Ley 27586, para lo cual, se razonó de la siguiente manera:

29. El artículo de la ley impugnada no da fuerza de ley a las conclusiones de la Comisión Multisectorial, que por lo demás no es objeto del control de constitucionalidad de las leyes, sino que establece la necesaria conexión de las dos etapas: es decir entre los criterios y recomendaciones de las Comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586 (primera etapa: mayo a diciembre de 2001) y los casos que, de considerarse irregulares, previa evaluación a través del mecanismo creado por la Ley 27803, podrían ser reparados (segunda etapa: julio de 2002). Por tanto, este hecho no vulnera el derecho al trabajo ni el derecho a la adecuada protección contra el despido

arbitrario, porque precisamente, a través del artículo 1.º de la Ley 27803, se comenzará a compensar a quienes sean inscritos en el Registro Nacional. (Pleno del Tribunal Constitucional, 2006, F. 29)

Ante esta distinción, se hace evidente que hay una distinción en etapas establecido por el Tribunal Constitucional y se rechaza tajantemente una sucesión o establecimiento de rango Ley a normas que no les corresponden. Pues las Leyes que hasta esa fecha se dieron y las sucesivas que reactivaron la Comisión Ejecutiva son las que dirigen un proceso de reparación que se ha ido implementando. Por ello, nuestra investigación hace que planteemos una tercera etapa de ese proceso de reparación y quedaría así la cadena:

Primero, la etapa de criterios y recomendaciones ante la problemática de los ceses irregulares. En ésta comprende la emisión de dos tipos de normas: 1) las de rango Ley que establece la conformación de Comisiones para la revisión de la situación, y 2) las de rango administrativo que corresponde a los informes emitidos por las Comisiones formadas.

Segundo, la etapa de establecimiento de derechos para quienes se considere, previa evaluación, como un cese irregular. En ésta de igual manera se considera a dos tipos de normas: 1) las de rango Ley que establece el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y la conformación y reactivación de una Comisión Ejecutiva encargada de revisar los casos de ceses irregulares, y 2) las de rango administrativo que corresponde a los actos y resoluciones que aprueban los Listados de Cesados Irregularmente.

Tercero, la etapa de ejecución de los beneficios reconocidos. En esta etapa, si bien inicialmente pudo ser encajada como una exclusivamente administrativa, ya que sólo incumbía al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a Entidades Estatales donde se iba a ejecutar el beneficio elegido. Por la situación de inejecución de beneficios y el extenso plazo en el cual se han ido emitiendo Leyes que reactivaban la Comisión Ejecutiva, se considera también a las de rango Ley porque se estableció el derecho a cambio de elección de beneficio

y se agrega al administrativo los correspondientes actos en los cuales los cesados irregularmente hacían efectivo dicho cambio.

## **2.7. Capítulo séptimo: Panorama legal de los ceses en el Banco Central de Reserva**

### **2.7.1. Programa de Retiro Voluntario con Incentivos**

**2.7.1.1. Nulidad de Acto Jurídico en el Expediente Nro. 0287-97-NAJ.** La sentencia de fecha 10 de abril de 1997 emitida en el expediente 0287-97-NAJ por la Segunda Sala Laboral de la Corte de Lima, conformada por los magistrados Sifuentes Stratti, Anchante Pérez y Delgado Guillén, en el proceso de nulidad de acto jurídico del mutuo disenso interpuesto por una gran cantidad de extrabajadores del BCRP (ciento cuarenta y ocho reclamantes), mediante la cual desarrolla que el Programa de Retiro Voluntario con Incentivos no es nulo debido a que si bien como tal no estaba previsto en la legislación peruana, tampoco estaba prohibido y las cartas de acogimiento son un inicio al cese por mutuo disenso con incentivo que supone un acto jurídico que constituye un acuerdo de voluntades que establece un contrato de prestaciones recíprocas, conforme a los artículos 1428 y 1429 del Código Civil y previsto por la legislación laboral en el inciso d) del artículo 52 del Decreto Legislativo Nro. 728. Asimismo, conforme a la carga probatoria que reviste el alegar vicios de voluntad, la misma no fue satisfecha por los extrabajadores, sino que por el contrario concluye que se acredita la inexistencia intimidación y que el Programa de Retiro Voluntario con Incentivos no es equiparable a un cese colectivo debido a que el primero es una decisión subjetiva del trabajador para dejar de laborar para el Banco a través de una retribución económica, mientras que el segundo se aplica por causas externas ejecutada en un solo acto e iniciada por el empleador con la autorización de la Autoridad Administrativa.

En esa línea, para concluir lo que respecta a este documento, el mismo fue materia de recurso de casación por parte de los ciento cuarenta y ocho demandantes, el cual fue resuelto

con la resolución de fecha 22 de mayo de 1998, bajo Casación Nro. 3011-97 Lima que declaró improcedente el recurso de casación.

Por último, si bien éste expediente es crucial para la dilucidación del proceso en específico con el Banco Central de Reserva del Perú, se pueden formular fuertes críticas para su consideración porque bajo la determinación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, durante el periodo del expresidente Fujimori no hubo una tutela jurisdiccional efectiva real por tener a un Poder Judicial enfrentado y afectado por el Poder Ejecutivo. Del mismo modo, los documentos referidos a este apartado los adjuntamos como Anexo A.

**2.7.1.2. Sentencias del Expediente 6202-2004.** A raíz de la publicación de la Resolución Suprema Nro. 034-2004-TR (tercera lista), cincuenta y cinco extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que consideraron que su exclusión en dicha lista, pese a haber sido incluido primigeniamente en la Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR de fecha 24 de diciembre de 2003, resulta vulnerante a su derecho al trabajo, demandaron al Banco su inclusión en el Registro de Trabajadores Cesados Irregularmente alegando los siguientes tres fundamentos: 1) Los acuerdo adoptados por la Comisión Ejecutiva creada por Ley Nro. 27803 no tienen carácter legislativo sino administrativo, por lo que pueden ser objeto de revisión; 2) Los trabajadores que no se acogían al Programa de Retiro Voluntario con Incentivos procedían a ser cesados colectivamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual representaba el mecanismo de coacción; y 3) Los demandantes que se desistieron del proceso es porque se han acogido a la Ley Nro. 29059, la cual para los que continuaran resulta compulsiva.

Por la primera instancia, el Cuarto Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima tramitó el Expediente Nro. 2004-06202-0-1801-JR-CI-04, en la cual mediante Resolución Nro. 37 de fecha 17 de agosto de 2012 (adjuntamos como Anexo 2 del Anexo A) concluyó que la invitación cursada por el Banco Central de Reserva del Perú de fecha 12 de marzo de 1992 no pueden ser considerados como

coacción para la renuncia debido a que posibilita la aceptación o rechazo, siendo que el caso los demandantes optaron por aceptar y procedieron a celebrar los convenios de terminación de vínculo laboral por mutuo disenso; precisa que los acuerdos de la Comisión Ejecutiva creada por Ley Nro. 27803 no tienen carácter legislativo sino administrativo y es justamente por ello que la Comisión puede corregir lo decidido y publicado en la Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR. Asimismo, el Juzgado estableció la no coacción de 51 trabajadores.

**Tabla 6**

*Trabajadores no coaccionados*

<b>Nro.</b>	<b>Nombre de Trabajador</b>	<b>Fecha de Mutuo Acuerdo o Acogimiento</b>	<b>Fojas</b>
<b>1</b>	Alfaro Urrutia, Gabino Emilio	15/04/92	649, 697
<b>2</b>	Andrade Gonzales, Carlos Augusto	13/05/92	701-703
<b>3</b>	Arteaga Bracesco, Bruno Gustavo	13/04/92	707-709
<b>4</b>	Ayllon Flores, Nelly Avelina	29/05/92	713-715
<b>5</b>	Bazalar Herran, Carlos Esteban	13/04/92	719-721
<b>6</b>	Berrocal Escalante, Patrocinio	13/04/92	725-727
<b>7</b>	Calderon Ocaña, Primitivo Montoya	25/03/92	731-733
<b>8</b>	Castro Faya, Carlos Miguel	25/03/92	737-739
<b>9</b>	Cayo Quispe, Celso Celestino	13/04/92	743-745
<b>10</b>	Chang Argüelles, Julio Guillermo	13/04/92	749, 757
<b>11</b>	Chávez Silva, Daniel Ernesto	15/04/92	755-757
<b>12</b>	Chuquitaipe Loayza, Pedro	7/05/92	1022 (acogi.)

<b>13</b>	Chuquitaype Loayza, Alfredo Fausto	6/07/92	1022 (conve.)
<b>14</b>	Contreras Mendoza, Alberto	13/04/92	761-763
<b>15</b>	Cortez Ordinola, Ricardo	13/04/92	767-769
<b>16</b>	Cuadros Hinojosa, Rodolfo Elar	8/04/92	773-775
<b>17</b>	Cueto Alcantara, Flavio	15/09/94	1040-1043
<b>18</b>	Dueñas Geldres, Mario Alejandro	13/04/92	779-781
<b>19</b>	Escudero Cuevas, Gaspar Felipe	13/05/92	785-787
<b>20</b>	Estefo Zapata, Raul Augusto	13/05/92	790-792
<b>21</b>	Feijo Rospigliosi de Rojas, Liliana Graciela	15/04/92	796-798
<b>22</b>	Gamboa Salazar, Juan Manuel	1/02/92	802-804
<b>23</b>	Hanco Flores, Concepción	13/04/92	807-809
<b>24</b>	Ilizarve Romani, Austre Gisilo	6/07/92	967-969
<b>25</b>	Jáuregui Azpur, Cira Susana	29/05/92	819-821
<b>26</b>	Julian Caverro, Jaime Rolando	29/05/92	819-821
<b>27</b>	Llajaruna Bocanegra, Reynaldo Marcelino	13/05/92	825-827
<b>28</b>	Manrique López, Ermógenes Cayetano	6/06/93	1049, 1052
<b>29</b>	Mazgo Paredes, Víctor Raúl	13/04/92	831-833
<b>30</b>	Montalvan Carmona, Jorge Luis	15/04/92	836-938
<b>31</b>	Montalvo Cochache, Pablo Licario	29/05/92	842-844
<b>32</b>	Motta Dávalos, Alipio Tarsicio	8/04/92	848-850

<b>33</b>	Ochoa Ríos, Johnny	25/03/92	859-861
<b>34</b>	Ordinola Alvan, Luz Maritza	1/06/92	865-866
<b>35</b>	Ordinola Farro, César Augusto	6/07/92	943-945
<b>36</b>	Quiroz Montalvan, Luis Martin		876-878
<b>37</b>	Ramírez Robles, Hugo Vicente	1/02/93	882-884
<b>38</b>	Ramos Vega, Manuel Fortunato	25/03/92	887-889
<b>39</b>	Robles Arguelles, Jorge Leoncio	15/04/92	870-872
<b>40</b>	Rosas León, David	6/07/92	953-955
<b>41</b>	Rossi Salazar, Néstor Edén Rossi Salazar	13/05/92	896, 899
<b>42</b>	Rostaing Rivera, María Antonieta	10/06/92	902-904
<b>43</b>	Ruíz Cotrina, Luis Felipe	13/04/92	907-909
<b>44</b>	Santibáñez Negrete, María Luisa	29/05/92	913-915
			1030-1032
<b>45</b>	Silva Loyola, Pablo	13/07/92	(trato directo, previo al cese colectivo)
<b>46</b>	Uriarte Espinoza, Miguel de los Santos	6/07/92	978, 984
<b>47</b>	Valverde Damián, Antonio	6/07/92	990-992
<b>48</b>	Vargas Rosales, Carlos Alberto	13/04/92	925-927
<b>49</b>	Vásquez Palomino, Gilberto	7/05/92	1002-1004

<b>50</b>	Vera Gutiérrez, Elizabeth	15/01/93	931-933
<b>51</b>	Zamora Arriola, Cecilia Margot	15/04/92	936-938

En segunda instancia, la Primera Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Lima tramitó el Expediente Nro. 6202-2004, en la cual mediante Resolución Nro. 6 de fecha 12 de julio de 2013 (adjuntamos como Anexo 2 del Anexo A) considera pertinente para el caso realizar el análisis del procedimiento de conclusión de la relación laboral de los miembros de la Asociación para determinar si el mismo se ejerció con coacción. En ese sentido, la Sala pudo determinar una gran cantidad de trabajadores que cursaron cartas de acogimiento en forma libre y voluntaria al Programa de Retiro con incentivo aprobado por el Directorio del Banco. De forma ilustrativa, en la siguiente tabla se mostrará la relación de trabajadores, fecha de carta y fojas del expediente.

**Tabla 7**

*Tabla de acogimiento libre y voluntario*

<b>Nro.</b>	<b>Nombre de Trabajador</b>	<b>Fecha de Carta</b>	<b>Fojas</b>
<b>1</b>	Alfaro Urrutia, Gabino E.	10/04/92	697
<b>2</b>	Andrade Gonzáles, Carlos Augusto	5/05/92	705
<b>3</b>	Arteaga Brasesco, Bruno	23/03/92	709
<b>4</b>	Austre Gisilo, Ilizarve Romani	27/05/92	967
<b>5</b>	Ayllón Flores, Nelly Evelina	11/05/92	715
<b>6</b>	Bazalar Herran, Carlos	10/04/92	721
<b>7</b>	Berrocal Escalante, Patrocinio	9/04/92	727
<b>8</b>	Calderón Ocaña. Primitivo	17/03/92	733
<b>9</b>	Castro Faya, Carlos	23/03/92	739

<b>10</b>	Cayo Quispe, Celso	10/04/92	745
<b>11</b>	Chang Argüelles, Julio Guillermo	27/03/92	77
<b>12</b>	Chávez Silva, Daniel	10/04/92	757
<b>13</b>	Chuquitaipa Loayza, Alfredo		1016
<b>14</b>	Chuquitaipa Loayza, Pedro	7/05/92	1022
<b>15</b>	Contreras Mendoza, Alberto	10/04/92	763
<b>16</b>	Cortez Ordinola, Ricardo	9/04/92	769
<b>17</b>	Cuadros Hinojosa, Rodolfo	24/03/92	775
<b>18</b>	Cueto Alcántara, Flavio	6/09/94	1043
<b>19</b>	Dueñas Geldres, Mario Alejandro	9/04/92	781
<b>20</b>	Escudero Cuevas, Gaspar Felipe	5/05/92	787
<b>21</b>	Estefo Zapata, Raul Augusto	4/05/92	792
<b>22</b>	Feijo de Rojas, Liliana	10/04/92	798
<b>23</b>	Gamboa Salazar, Juan Manuel	25/01/93	804
<b>24</b>	Hanco Flores, Concepción	9/04/92	809
<b>25</b>	Jauregui Azpur, Cira Susana	10/04/92	815
<b>26</b>	Julián Cavero, Jaime Rolando	11/05/92	821
<b>27</b>	Llajaruna Bocanegra, Reynaldo	7/05/92	827
<b>28</b>	Manrique López, Ermógenes Cayetano	6/06/93	785-787
<b>29</b>	Mazgo Paredes, Victor Raúl	13/04/92	831-833
<b>30</b>	Montalbán Carmona, Jorge	10/04/92	838
<b>31</b>	Montalvo Cochache, Pablo	7/05/92	844
<b>32</b>	Motta Dávalos, Alipio Tarsicio	25/03/92	850

<b>33</b>	Ochoa Ríos, Jonhy	23/03/92	861
<b>34</b>	Ordinola Alvan, Luz	26/05/92	865
<b>35</b>	Ordinola Farro, Cesar Augusto	6/07/92	943-945
<b>36</b>	Quiroz Montalbán, Luis Martin	20/04/92	878
<b>37</b>	Ramírez Robles, Hugo Vicente	1/02/93	884
<b>38</b>	Ramos Vega, Manuel Fortunato	16/03/92	889
<b>39</b>	Robles Argüelles, Jorge	9/04/92	872
<b>40</b>	Rosa León, Teodoro David	8/05/92	953
<b>41</b>	Rossi Salazar, Nestor	4/05/92	899
<b>42</b>	Rostaing Rivera, Maria Antonieta	10/06/92	902-904
<b>43</b>	Ruiz Cotrina, Luis Felipe	9/04/92	909
<b>44</b>	Santibáñez Negrete, Maria Luisa	8/05/92	915
<b>45</b>	Silva Loyola, Pablo	13/07/92	1030-1032
<b>46</b>	Uriarte Espinoza, Miguel	7/05/92	984/986
<b>47</b>	Valverde Damián, Antonio	6/05/92	990
<b>48</b>	Vargas Rosales, Carlos	9/04/92	927
<b>49</b>	Vásquez Palomino, Gilberto	7/05/92	1002
<b>50</b>	Vera Gutiérrez, Elizabeth	15/01/93	931-933
<b>51</b>	Zamora Arriola, Cecilia Margot	8/04/92	938

En la vía extraordinaria de la casación, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema del Perú tramitó la Casación Nro. 14730-2013 Lima, en la cual se tramitó el tema de la Inscripción en el Registro de Trabajadores Cesados Irregularmente – Ley N.º 27803 y mediante Resolución S/N de fecha 8 de enero de 2014 (adjuntamos como Anexo 2 del Anexo A) determinó que la argumentación de los demandantes

pretendía una nueva valoración de hechos y medios probatorios realizadas por las instancias anteriores, motivo por el cual dispuso declarar improcedente su recurso de casación. Asimismo, cabe agregar que en Expediente Nro. 02792-2016-PA/TC el Pleno del Tribunal Constitucional se tramitó una demanda de amparo contra la Resolución de la Corte Suprema en la cual la Sala Plena del Tribunal Constitucional (2020) determinó que la misma padecía de evidente motivación aparente porque no respondía las alegaciones centradas planteadas en el recurso de casación, declarando nula la misma a fin de que quienes hayan visto vulnerado su derecho fundamental al debido proceso puedan salvaguardar su derecho.

**2.7.1.3. Referente en la forma de cese.** Si bien para el Banco Central de Reserva del Perú la referida forma de terminación de vínculo laboral fue e incluso es una medida controversial y muy criticada para reducir personal, ésta se implementó a través de un Acuerdo de Directorio que es un acto de administración interna y pese a todo no es ilegal, siempre y cuando se aplique de buena fe y sin coacción. Sin embargo, la controversia de si el Programa está incluido en los alcances de la Ley Nro. 27803 es debido a que el contexto histórico en el cual se llevaron a cabo representó una modalidad en la cual las instituciones, organismos y empresas públicas se encontraban en el marco del proceso de reestructuración orgánica y reorganización administrativa. Por citar algunos ejemplos que determinan la analogía de considerar al Programa de Retiro Voluntario con Incentivos del Banco Central de Reserva del Perú como un cese irregular, mencionamos las siguientes normas legales:

- 1) Decreto Ley Nro. 25760 Autorizan al Ministerio de Pesquería para que proceda a aplicar un Programa de Incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 1 de octubre de 1992;
- 2) Decreto Ley Nro. 25771 Autorizan al Ministerio de Trabajo y Promoción Social para que proceda a aplicar un Programa de Incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 1 de octubre de 1992;

- 3) Decreto Ley Nro. 25792 Autorizan a la Superintendencia de Banca y Seguros a establecer un Programa de Incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 14 de octubre de 1992;
- 4) Decreto Ley Nro. 25913 Autorizan al Ministerio de Relaciones Exteriores para que proceda a aplicar un Programa de Incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 27 de noviembre de 1992;
- 5) Decreto Ley Nro. 25966 Autorizan a IMARPE para que proceda a aplicar un programa de incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 12 de diciembre de 1992;
- 6) Decreto Ley Nro. 25995 Autorizan al IPEN para que proceda a aplicar un Programa de Incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 23 de diciembre de 1992; y
- 7) Decreto Ley Nro. 26161 Autorizan al Instituto Nacional de Investigación Agraria a ejecutar un programa de incentivos para la renuncia voluntaria de sus trabajadores, publicado el 29 de diciembre de 1992.

En síntesis, como parte de las reorganizaciones y reestructuraciones que estuvo realizando cada institución, organismo y empresa del Estado, mediante Decretos Ley se aprobaron dos programas: 1) Programa de retiro voluntario con incentivos y 2) Programa de calificación, evaluación y selección. Ambos programas se aplicaron de forma secuencial, concluido el primero se procede a la aplicación del segundo, con el sometimiento de los trabajadores a evaluaciones generales de calificación, selección profesional y de méritos en general para que pasen a ocupar cargos conforme al Cuadro de Asignación de Personal de la Entidad, correspondiendo a quienes desapruében o no se sometan a los mismos al despido por causal de reorganización y reestructuración, teniendo derecho a sólo percibir sus beneficios sociales.

**2.7.1.4. Mutuo disenso.** A la fecha de los ceses irregulares, el Banco presenta una posición basada en la aplicación del mutuo disenso conforme al Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Fomento del Empleo, la cual la regula conforme a sus artículos 52 y 55, estableciendo que sí es una causa legal para la extinción del contrato de trabajo y el acuerdo debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales, dejando a libertad de las partes el procedimiento por el cual lleguen al mutuo disenso. Cabe precisar que la Ley de Fomento del Empleo fue modificada por el Decreto Legislativo Nro. 765 ordenando al Poder Ejecutivo publicar el correspondiente Texto Único Ordenado, motivo por el cual el 23 de abril de 1993 se publica el Decreto Supremo Nro. 003-93-TR Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, la cual se limita a reiterar la norma primigenia en sus mismo artículos 52 y 55; de forma inmediata, el 26 de abril de 1993 se publicó el primer Reglamento a dicha norma, el cual es aprobado por el Decreto Supremo Nro. 004-93-TR, la cual también no resultaría aplicable para el trámite de los casos del Banco Central de Reserva del Perú, pero de manera enriquecedora conviene tener en cuenta siquiera el artículo 16 el cual refiere a una invitación a retiro por parte del empleador, así como la consecuente aceptación del trabajador, con lo cual siquiera la última referida a la aceptación del trabajador debió constar por escrito, ello debido a que la invitación siendo pasible de rechazo y unilateral por el empleador no resultaría fundamental para la acreditación de un mutuo disenso.

En ese mismo sentido, si bien el Decreto Legislativo Nro. 728 ya tenía un TUO, debido a la modificatoria efectuada por la Ley Nro. 26513, se publicó el 18 de agosto de 1995 el Decreto Supremo Nro. 005-95-TR Aprueban el segundo Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, la cual a su vez deja sin efecto el primer TUO aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-93-TR. El nuevo cuerpo normativo no innova respecto al concepto del mutuo disenso, se limita a reiterar lo mismo en sus artículos 49 y 52. Con dicha situación, se procedió a tener que modificar el Reglamento correspondiente, lo cual ocurre el 26 de enero

de 1996 con la publicación del Decreto Supremo Nro. 001-96-TR Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, la cual elimina de su regulación la situación de invitación al retiro aceptada por el trabajador, dejando si regulación reglamentaria al mutuo disenso, pero cabe destacar una figura establecida en su artículo 28, que nos habla de la puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, la cual la regula como una renuncia, pese a que se habla de la manifestación de voluntad del empleador.

Al respecto, Toyama (2011) desarrolla dos supuestos generales de la figura de puesta a disposición del cargo: 1) por iniciativa del trabajador y concluir en un silencio, aceptación o rechazo del empleador; y 2) por iniciativa del empleador y concluir en un silencio, aceptación o rechazo del trabajador.

- La puesta a disposición del cargo es una forma de extinción de la relación laboral. Sin embargo, al ser equiparada con la renuncia o el despido, olvidamos que dichas formas de extinción corresponden a una manifestación de voluntad unilateral. La figura que hemos desarrollado es bilateral y de esa forma la disolución por mutuo acuerdo es la que más se aproxima, si necesitamos hacer una equiparación.

- No puede pretenderse que la solicitud del empleador para que el trabajador ponga su cargo a disposición implique una alteración al proceso formativo de la voluntad de este, puesto que siempre existe la herramienta denominada derecho de resistencia, para que la voluntad del trabajador prevalezca sobre determinada orden que considere lesiva a sus derechos o dignidad.

- Debe tenerse en cuenta que la renuncia tiene que ser una manifestación de la voluntad de la voluntad del trabajador y por lo tanto, una decisión libre. Mientras que, para que se produzca la puesta a disposición debe contarse no solo con la decisión del trabajador sino también la aceptación de dicha decisión por parte del empleador. (Toyama, 2011, pp. 29, 30)

Sin duda en la cuestión la problemática de esta regulación surge porque siendo la renuncia un acto unilateral del trabajador para dejar de laborar, no necesita de una aceptación o manifestación de voluntad del empleador para que se lleve a cabo, lo que existe es una manifestación para la exoneración del plazo legal de treinta días establecido por la norma. En ese sentido, la situación de puesta a disposición del cargo (puesto de trabajo) aceptada por el empleador plantea que necesariamente exista una manifestación de voluntad del empleador aceptando, lo cual encajaría mejor con un mutuo disenso, institución que es un acto bilateral y donde la iniciativa puede partir de cualquiera de las partes. Lo relevante del mutuo disenso es la concreción de un acuerdo para poner fin a la relación laboral, la cual puede incluir incentivos monetarios, beneficios adicionales o simplemente nada.

- La puesta a disposición del cargo es un acto jurídico bilateral que, al estar constituido por la manifestación de voluntad de dar por extinguida la relación laboral tanto del trabajador como del empleador, cumple las características de un mutuo acuerdo. Por ello, la iniciativa de extinguir la relación laboral en estos términos puede ser tomada por cualquiera de las partes, dejando a la otra parte la libertad de manifestar su voluntad a favor o en contra de dicha iniciativa. (Toyama, 2011, p. 30)

Con dicho análisis realizado sobre la puesta a disposición del cargo como un modo de mutuo disenso, nos permite poder darle una estructura dividida en dos etapas: la propuesta y negociación, consiste en que la parte empleadora o trabajadora propone la extinción del vínculo laboral, la cual puede ir acompañada con condiciones para el cese, ésta etapa puede extenderse en caso se presente una contraoferta de cese dando paso a un momento de negociación, la exigencia de escrito no es aplicable legalmente a ésta etapa, pero considerando las contingencias que podrían darse es preferible su sustento por escrito; la aceptación y acuerdo, la parte que recibe la propuesta final (puede ser la primera propuesta) manifiesta su aceptación necesariamente por escrito o se lleve a cabo el acuerdo por mutuo disenso, asimismo, puede

acreditarse el arribo del mutuo disenso en la liquidación de beneficios sociales, aunque lo recomendable es que se sustente con la carta de aceptación o con un acuerdo independiente en la fecha del cese, ya que la liquidación legalmente se puede entregar hasta 48 horas después del cese y muchas veces se da que el empleador excede dicho plazo.

Por lo tanto, considerando que el trámite del Banco Central del Reserva del Perú se dio de la siguiente forma:

Primero, el Directorio del Banco Central de Reserva del Perú en el Acta Nro. 3438 del 6 de marzo de 1992 (adjuntamos como Anexo 3 del Anexo A) acordó autorizar al Gerente General la ejecución del programa de retiro voluntario con incentivos a determinadas plazas, teniendo en cuenta que la suma de los conceptos no podría exceder de S/.13,000.00, lo cual no consideraba un beneficio adicional de S/.500.00.

Segundo, la Gerencia General mediante una Carta General a Todo el Personal de fecha 12 de marzo de 1992 (adjuntamos como Anexo 3 del Anexo A) informa la promoción del programa de racionalización de personal sobre la base de incentivos económicos al retiro voluntario, estableciendo cuatro características: 1) el programa tiene una caducidad de sesenta días calendario, 2) todos los trabajadores estables en planilla pueden acogerse, 3) el Banco se reserva la potestad exclusiva de aceptar o rechazar las solicitudes, y 4) el programa ofrece incentivos económicos, pago de deudas del empleado con el incentivo, seguro médico familiar y subsidio complementario para quienes tengan derecho a pensión de jubilación. De forma adicional, para quienes presentaban su solicitud hasta el 10 de abril de 1992 recibían adicional S/.500.00, la condonación de la deuda adquirida con el Banco a raíz de las gratificaciones ordinaria y extraordinaria anuales recibidas en enero de 1992, y un capital de retiro ascendente a S/.500.00 por cada año con tope de S/.4,000.00 a quienes teniendo más de 20 años de servicios en el Banco no cumplan con el requisito de edad para la jubilación por el régimen general o por paro técnico.

**Tabla 8***Incentivos económicos*

<b>Por categoría</b>		
<b>1</b>	Apoderado general	S/9,000.00
<b>2</b>	Apoderado	S/8,500.00
<b>3</b>	Profesional Especializado	
<b>4</b>	Analista Profesional	
<b>5</b>	Analista	S/8,000.00
<b>6</b>	Secretaria de Gerencia	
<b>7</b>	Secretaria de Subgerencia	
<b>8</b>	Secretaria	
<b>9</b>	Industrial	
<b>10</b>	Auxiliar	S/7,000.00
<b>11</b>	Manual	
<b>12</b>	Agente	
<b>Por año calendario completo de servicio</b>		
<b>1</b>	Monto adicional	S/260.00

Tercero, dentro del documento que informa sobre el Programa de Retiro Voluntario Con Incentivos, el Banco establece un procedimiento para su acogimiento, el cual es el siguientes:

1) El trabajador que desee acogerse al Programa deberá presentar la solicitud respectiva al Gerente de su área o Jefe de Oficina Especial, y en el caso de Sucursales al Administrador de la Sucursal donde laboral, quienes tramitarán el documento a la Gerencia de Administración.

2) En un plazo no mayor de 10 días útiles, el trabajador recibirá respuesta a la solicitud presentada y, de haber sido aceptada la misma, se procederá a la suscripción del Convenio de Terminación de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso.

3) La fecha de cese efectivo se especificará, en cada caso, en el respectivo Convenio. El pago del incentivo y de los beneficios sociales que legalmente correspondan se efectuará dentro de las 48 horas siguientes a la firma de dicho Convenio.

4) El monto del incentivo no está sujeto a reajustes de ninguna índole, aún en el caso de que se produjeran aumentos salariales de carácter individual o colectivo.

En resumen, los trabajadores presentaron sus solicitudes de acogimiento al programa de retiro voluntario, luego procedieron a la celebración de Convenios de Mutuo Acuerdo en el cual se plasmaba el mutuo disenso, y adicionalmente se entregaba una constancia de pago de incentivos y la liquidación de beneficios sociales.

Bajo los términos en los cuales se presenta el Programa y conforme a la clasificación en dos etapas que hemos establecido para el mutuo disenso, que creemos tiene alta similitud con la puesta a disposición del cargo, se puede clasificar de la siguiente manera:

1) En la primera etapa del mutuo disenso, de propuesta y negociación, se encuentra la Carta General a Todo el Personal de fecha 12 de marzo de 1992 y solicitudes de acogimiento de los trabajadores.

2) En la segunda etapa del mutuo disenso, de aceptación y acuerdo, se encuentran la celebración del Convenio de Terminación de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso, así como el pago del incentivo y de los beneficios sociales.

### **2.7.2. Conclusiones de la Sentencia N.º 02123-2003-PC/TC**

Con fecha 22 de enero de 2004, el Tribunal Constitucional a través de su Sala Primera conformada por los magistrados Alva Orlandini (presidente), Aguirre Roca y Gonzales Ojeda resuelve el recurso extraordinario interpuesto por la Asociación de Extrabajadores del Banco

Central de Reserva del Perú contra la sentencia de la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que confirmó declarar infundada la acción de cumplimiento interpuesta contra el Banco para el cumplimiento de las disposiciones de las Leyes Nro. 27487, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nro. 021-2001-TR y Ley Nro. 27586.

La posición de la Asociación en el proceso judicial es que por Acuerdo de Directorio se dispuso la reorganización del Banco y se implementó el Programa de Retiro Voluntario con Incentivos, la cual fue propuesta como opción previa al cese por Autoridad de Trabajo. Debido a que el Programa fue un fracaso con los trabajadores, el Banco los presionó mediante cartas del 26 de mayo de 1992 anunciándoles que si no aceptaban el incentivo económico su cese se llevaría a cabo por reducción formal ante la Autoridad de Trabajo, lo cual los arrinconó hasta suscribir los convenios de terminación de vínculo laboral. Y para los trabajadores que no accedieron a la presión, el Banco procedió a despedirlos de forma individual. Concluyendo que en la práctica los ceses por el Programa y los despidos individuales en conjunto representan y configuran una forma de cese colectivo ficto y por tanto al Banco Central de Reserva del Perú le corresponde conformar la Comisión Especial para la revisión de dichos ceses.

La posición del Banco Central de Reserva se basa en los siguientes seis fundamentos:

- 1) La Ley Nro. 27487, su reglamento y complemento no es aplicable al Banco debido a que dichas normas legales se refieren a ceses colectivos llevados a cabo por los Ministerios e Instituciones Públicas Descentralizadas bajo el amparo del Decreto Ley Nro. 26093 o norma legal expresa;
- 2) El Banco Central de Reserva es un órgano constitucionalmente autónomo;
- 3) La Asociación no ha demostrado la existencia de una norma legal que autorice llevar a cabo procesos semestrales de evaluación y al no superarla se haya cesado a algún trabajador por causal de excedencia, conforme lo dispone el Decreto Ley Nro. 26093;

- 4) El Programa de Retiro Voluntario con Incentivos concluyó en mayo de 1992, mientras que el mencionado Decreto Ley Nro. 26093 fue publicado el 29 de diciembre de 1998;
- 5) El Banco Central de Reserva del Perú no registra haber llevado a cabo ceses colectivos ante la Autoridad de Trabajo; y
- 6) Los Acuerdos de Directorio emitidos por el Banco Central de Reserva del Perú son normas de organización interna, no tienen la calidad de norma legal.

La sentencia referida en el presente apartado declara infundada la demanda basándose en que la Ley Nro. 27487 dispone la conformación de comisiones para revisar en Instituciones y Organismos públicos los ceses colectivos amparados en procedimientos de evaluación de personal legalizados por el Decreto Ley Nro. 26093 o en procesos de reorganización autorizados por norma legal expresa, y si bien el Banco reconoce ser una Institución pública que estaba en reestructuración administrativa en 1992, la misma no llevó a cabo un cese colectivo por evaluación semestral y el Acuerdo de Directorio no es una norma legal expresa. Asimismo, de la evaluación de pruebas concluye que se acredita la inexistencia de cese colectivo alguno, sino el de un Programa de Retiro Voluntario con Incentivos.

En ese sentido, normativamente la sentencia comete un craso error al considerar la manifestación del Banco directamente como cierta, sin efectuar un análisis profundo, al concluir que el Banco es una Institución pública, debido a que la Ley Nro. 27487 comprende y distingue 1) Instituciones y Organismos públicos, y 2) Empresas del Estado no sujetas a procesos de promoción de la inversión privada, y 3) gobiernos locales y empresas municipales, nuestra legislación implementada en los primeros años del gobierno del expresidente Fujimori considerada al Banco Central de Reserva del Perú como una empresa bancaria y financiera de propiedad del Estado, lo cual se denota con el artículo 1 del Decreto Ley Nro. 25663 Exceptúan al Banco Central de Reserva de las normas que en materia de apoyo de liquidez contiene la

Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, en la transferencia de las empresas bancarias y financieras de propiedad del Estado a inversores privados. Por tanto, al menos en éste extremo del caso el Banco Central de Reserva del Perú sí encajaba como una empresa del Estado y conforme manifiesta no realizó procesos de promoción de la inversión privada, lo cual a la fecha está sentado porque incluso en la página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al consultar la Ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral de conformidad a lo establecido en la Ley Nro. 27803 y Nro. 30484, el figura en el apartado de las empresas con el Oficio Nro. 5272-2018.

Sin embargo, también es importante mencionar el 9 de enero de 1992 se publica en el diario oficial El Peruano la Ley Nro. 25388 Aprueban la Ley de Presupuesto para el Sector Público para 1992, la cual resulta aplicable para el año que comenzaron los ceses en el Banco Central de Reserva del Perú. Dicha norma legal establece la diferenciación entre empresas del Estado que las ubica en el Volumen cuatro y Organismos Descentralizados Autónomos donde figura el Banco y la ubica en el Volumen cinco. Asimismo, a las Instituciones Públicas las ubica en el Volumen dos. Por lo cual, bajo esta perspectiva el Banco Central de Reserva sí calificaría en posibilidad como un Organismo Público que refiere la Ley Nro. 27487.

8.4.1. La noción de Entidad Pública hasta antes de la emisión de la Directiva N.º 002-2010-PCM/SGP y que ha sido materia del presente artículo, no es uniforme. Por ello, los criterios establecidos en la Directiva son relevantes para determinar cuándo nos encontramos o no, ante una Entidad Pública.

8.4.2. La definición establecida en la Directiva comprende una serie de elementos de suma importancia, pero es necesario que se delimite con certeza a nivel de la legislación administrativa, que toda Entidad Pública ejerce una función administrativa, si la personalidad jurídica es o no, un criterio determinante; y que sólo las normas jurídicas de un nivel legal o supra legal pueden crear Entidades Públicas. (Martín, 2011, p. 119)

Continuando con el análisis, lo fundamental no era ni es establecer el tipo de entidad estatal del Banco, ya que de todas formas iba a pertenecer a alguno, sino para qué casos específicamente se aplicaba. Por lo cual, la norma legisla que su ámbito aplica sólo para aquellos ceses colectivos de personal amparados en 1) procedimiento de evaluación de personal efectuados al amparo del Decreto Ley Nro. 26093, o 2) procesos de reorganización autorizados por norma legal expresa. Respecto a este segundo punto cabe enmarcar el contexto, el 5 de abril de 1992 el expresidente Alberto Fujimori con el respaldo de las fuerzas Armadas da el autogolpe de Estado, conocido como Fujimorazo, con lo cual se publica el Decreto Ley Nro. 25418 Ley de Bases del Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional, con lo cual se van a emitir los decretos leyes ya mencionados en el punto dos del capítulo primero.

Sin alejarnos del propósito, ninguna de las normativas referidas a reorganización comprende al Banco Central de Reserva del Perú y si bien el Acuerdo de Directorio dispuso un Programa de Renuncia Voluntaria con Incentivos, resulta correcto afirmar que dicho acuerdo no es una norma legal expresa ni es resultado de una, sino que es un acto de administración interna para su reducción de personal que se sustenta en el mutuo disenso regulado por el artículo 55 del Decreto Legislativo Nro. 728. Del mismo modo, “debemos recordar que el objeto de estas comisiones estaba dirigido a analizar los ceses colectivos efectuados por la aplicación de normas legales, siendo necesario que se cumplan ambas condiciones para que merezca la revisión de la comisión respectiva” (Herbozo, 2009, p. 31).

Por tanto, aunque nuestros fundamentos se apartan un poco del análisis desarrollado por el Tribunal Constitucional. El resultado al que arribamos resulta en el mismo sentido, debido a que si bien cumple con el primer requisito al ubicarse en una Empresa del Estado no sujetas a procesos de promoción de la inversión privada, no cumple con el segundo requisito de haber aplicado el Decreto Ley Nro. 26093 o que su reorganización se base en una norma legal expresa.

### **2.7.3. Nota de Elevación Nro. 053-2004-MTPE/OAJ**

El documento difundido como Nota de Elevación (adjuntamos como Anexo 11 del Anexo A) en la contienda judicial entre el Banco Central de Reserva del Perú y sus extrabajadores corresponde a la respuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que alcanzó a través de su Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica Dr. Alejandro Tudela Chopitea ante los recursos presentados por alrededor de quince mil extrabajadores y el Banco Central de Reserva del Perú frente a la publicación en El Peruano el 24 de diciembre de 2003 de la Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR, que había aprobado la tercera lista de cesados.

El contenido de la Nota de Elevación anexa dos proyectos de resoluciones supremas (adjuntamos como Anexo 11 del Anexo A) que resuelven los recursos de ambas partes declarándolas improcedentes.

Respecto a las impugnaciones de los extrabajadores, se hace la distinción entre resoluciones que contienen actos administrativos y actos de administración, concluyéndose que la Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR corresponde a los últimos toda vez que sólo es un acto interno de la administración para dar publicidad a los actos administrativos efectuados por la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nro. 27803, la cual se puede denominar en base a doctrina española como una entidad interadministrativa. Asimismo, debido a que la Ley Nro. 27803 ni Reglamento han previsto la impugnación en sede administrativa de las decisiones arribadas por la Comisión Ejecutiva, el recurso devino en improcedente por no estar regulado en ninguna parte del ordenamiento jurídico nacional.

Respecto a la impugnación del Banco Central de Reserva del Perú, la administración replica los fundamentos para declarar improcedente su recurso, pero sí ahonda en considerar que el Banco no fue una de las empresas de la actividad empresarial del Estado que se sometió al proceso de promoción a la inversión privada o una entidad en la cual se haya aplicado el

Decreto Ley Nro. 26093 o alguna norma legal que disponga su reorganización. Asimismo, toma en consideración que el Banco como persona jurídica de derecho público tiene autonomía en el marco de su Ley orgánica Decreto Ley Nro. 26123 y está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, motivo por el cual el acto administrativo de inscripción de los ochenta y cinco extrabajadores pertenecientes al Banco se encuentra viciado de nulidad insubsanable. Por tanto, declara la nulidad de oficio de la inscripción de los ochenta y cinco extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuraban en lista aprobada por Resolución Suprema Nro. 021-2003-TR.

Haciendo un paréntesis, bajo el razonamiento anterior resulta pertinente al caso precisar los comentarios posteriores que realizó el Secretario Técnico de la Comisión Especial, reactivada por Ley Nro. 30484, sobre la revisión de ceses en empresas del Estado bajo la Ley Nro. 27452:

En lo que se refiere al ámbito de la ley, debe advertirse que este solo comprende aquellas empresas sometidas al proceso de promoción a la inversión privada, lo que significa que los ceses comprendidos son aquellos sucedidos a partir del momento en que las entidades entran en dicho proceso de acuerdo con lo señalado en el Decreto Legislativo N.º 674, normas modificatorias y reglamentarias, detalle que en muchos casos de ceses ha sido determinante para admitir o no la revisión de un caso y evaluar su inclusión o no en alguno de los listados. (Herbozo, 2009, p.30)

Del mismo modo, en lo referente a la elaboración del informe, conclusiones y especialmente facultad que obtuvo dicha Comisión Especial para determinar si un cese era irregular o no, comenta lo siguiente:

Además, al señalar que la comisión debía “determinar” se estaba configurando una suerte de calificación de los procesos de ceses que en muchos casos habían sido objeto de revisión por el Poder Judicial, generándose una suerte de suprainstancia que todo lo

puede, la cual a todas luces vulnera una de las garantías de la administración de justicia establecida en el artículo 139 de la Constitución, lo que posteriormente se consuma mediante la Ley N.º 27803 al consignar en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente como casos de ceses irregulares a quienes en el Poder Judicial habían obtenido sentencia desfavorable. (Herbozo, 2009, p.30)

Como podemos apreciar de ambas posiciones y la desplegada por nuestro citado autor, el Banco Central de Reserva del Perú al poner en conocimiento de la Autoridad de Trabajo, hace que esta para el año 2004 demuestre una posición respecto a la situación especial de los ceses ocurridos en el Banco. Asimismo, por la temática de la investigación que se está realizando, corresponde desarrollar y hacer hincapié que el razonamiento utilizado por la administración resulta válido en los términos que lo expresa, sin embargo comete un error en la referencia normativa de la Ley Orgánica, pues el Decreto Ley Nro. 26123 que le brinda autonomía al Banco fue publicado el 30 de diciembre de 1992, entrando en vigencia a partir del 1 de enero de 1993 y los ceses considerados irregulares responden a fechas desde marzo de 1992, por tanto cuando se comenzaron a ejecutar las terminaciones de vínculo laboral la ley orgánica que les brinda autonomía no existía. Empero, no descartamos ni dejamos sin sustento legal los fundamentos hechos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo porque vale recordar los siguientes momentos históricos que regulan la situación y la percepción que se tenía sobre el Banco por esos años.

La Ley Orgánica vigente al momento de los ceses corresponde a la aprobada por Decreto Supremo Nro. 295-68-HC, publicada el 15 de agosto de 1968, en el último párrafo de su artículo primero consideraba al Banco como una Institución autónoma del Estado, precepto normativo replicado del artículo 1 de la Ley Nro. 13958 Normando el funcionamiento del Banco Central de Reserva del Perú a partir del 1º de febrero de 1962, asimismo, en su artículo 117 regula que sus trabajadores (funcionarios y empleados) están sujetos al régimen general

de los empleados de comercio, prohibiendo que se les aplique el orden general para el Sector Público Nacional. La Constitución Política del Perú de 1979 en su artículo 149 reitera en favor del Banco el carácter de persona jurídica de derecho público con autonomía dentro de la ley. Mediante el Decreto Legislativo Nro. 674 publicado el 27 de septiembre de 1991 se emite la Ley de Promoción de la Inversión Privada en las Empresas del Estado estableciendo cuatro modalidades para la inversión en el ámbito estatal: 1) La transferencia al sector privado del total o de una parte de las acciones o de los activos o de una parte de las acciones o de los activos de las empresas comprendidas en la Actividad Empresarial del Estado; 2) El aumento de capital de las empresas de propiedad del Estado, mediante aportes efectuados por personas naturales o personas jurídicas de derecho privado constituidas en el país o personas jurídicas o entidades de derecho público o privado constituidas en el extranjero; 3) La celebración de contratos de asociación en participación, prestación de servicios, arrendamiento, gerencia, concesión y otros similares con personas jurídicas de derecho privado constituidas en el país o personas jurídicas o entidades de derecho público o privado constituidas en el extranjero, con el objeto de incrementar la eficiencia de las empresas que conforman la Actividad Empresarial del Estado; y 4) La disposición o venta de los activos de las empresas comprendidas en la Actividad Empresarial del Estado, cuando ello, se haga con motivo de su disolución y liquidación. Con fecha 12 de noviembre de 1991 se publica el Decreto Legislativo Nro. 728 que sintetiza y flexibiliza actualizando la normativa laboral aplicable al régimen de la actividad privada, tales como la Ley 8514, los Decretos Ley Nro. 14218, 18138, 21116 y 22126, así como otras normas legales, la cual si bien retraso su vigencia en treinta días, desde el 12 de diciembre de 1991 entró en vigencia y conforme a la fecha de los ceses irregulares, sí resulta de aplicación para los trabajadores del Banco debido a que el hecho que el nombre jurídico que se refería a régimen general de los empleados de comercio se considera así al régimen general de la actividad privada. El 9 de enero de 1992 se publica la Ley Nro. 25388 Aprueban la Ley

de Presupuesto para el Sector Público de 1992, la cual considera al Banco Central de Reserva del Perú como un Organismo Descentralizado Autónomo. El 12 de agosto de 1992 con el Decreto Ley Nro. 25663 Exceptúan al Banco Central de Reserva de las normas que en materia de apoyo de liquidez contiene la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, en la transferencia de las empresas bancarias y financieras de propiedad del Estado a inversionistas privados, dicha excepción se proyectaba durar hasta el 31 de diciembre de 1993, pero el 4 de diciembre de 1992 se publica el Decreto Ley Nro. 25895 Derogan el D.L. 25663 que exceptúa al Banco Central de Reserva de las normas que en materia de apoyo de liquidez contiene la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, permitiendo al Banco adoptar medidas proyectadas para la posible transferencia de las empresas bancarias y financieras de propiedad del Estado a inversionistas privados.

En lo avanzado hasta aquí, se puede afirmar que hay seguridad en mencionar que el Banco Central de Reserva del Perú para la fecha de los ceses irregulares era considerado como un Organismo Descentralizado Autónomo que tenía persona jurídica de derecho público, pero también actuó en la práctica como empresa bancaria y financiera pública subordinando a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada a los cuales indica haber cesado bajo la causal de mutuo disenso de la Ley de Fomento del Empleo. Por ello, conviene precisar su marco normativo vigente, los cuales son la Constitución de 1979, Decreto Legislativo Nro. 674, Decreto Legislativo Nro. 728, Decreto Ley Nro. 25663, Decreto Ley Nro. 26120 y la Ley Orgánica del Banco aprobada por Decreto Supremo Nro. 295-68-HC. Sin embargo, con la promulgación de la Ley Nro. 27803:

Creó una comisión ejecutiva encargada de analizar la documentación presentada por todo aquel ex trabajador que consideró que su voluntad fue viciada, a fin de determinar si existió o no coacción en la manifestación de su voluntad al renunciar, con lo que introdujo el caso de las renunciadas coaccionadas. (Herbozo, 2009, p. 32)

Por lo tanto, la esencia de empresa bancaria y financiera pública que tenía y conforme a los supuestos para resarcimiento establecidos por la Ley Nro. 27803, que aplica las recomendaciones de la Ley Nro. 27452, nuestra investigación arriba a una teoría sobre la temporalidad de los hechos y es que desde la emisión de la Ley de Promoción de la Inversión Privada en 1991 hasta el 12 de agosto de 1992 y desde el 5 de diciembre del mismo año en adelante el Banco sí pudo haber realizado ceses irregulares bajo el supuesto de realizados por coacción, hecho que evidentemente debió y debe ser evaluado detenidamente ya que la misma necesita de material probatorio que lo acredite y no de suposiciones personales o legales que por el tiempo transcurrido hagan difícil su desacreditación. Lo cual se acompaña de la otra teoría que es defendida por el Banco y es que siéndole aplicable el Derecho Legislativo Nro. 728, desde 1991 podía efectuar ceses mediante el mutuo disenso, incluso hasta la actualidad.

#### ***2.7.4. Jurisprudencia reciente sobre los ceses en la quinta***

Si bien es cierto, en el capítulo quinto se concluyó que la ejecución de los beneficios extraordinarios sólo podría ser accionada a través del proceso constitucional de cumplimiento, ello se da exclusivamente para aquellos extrabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral público, pues para los extrabajadores del régimen laboral de la actividad privada les correspondía la aplicación procesal de la Ley Nro. 26636 y Ley Nro. 29497 utilizando la vía del proceso ordinario o abreviado laboral en cuanto la reincorporación, reubicación y pago de pensiones son derechos laborales reconocidos por la Ley, a los cuales si bien también se les puede aplicar el paso del tiempo, se le toma desde otro enfoque dado que no estamos supeditados exclusivamente a normas del empleo público.

En ese sentido, tenemos dos expedientes judiciales que han arribado hasta la Corte Suprema de la República y conviene tener en cuenta porque justamente corresponde a extrabajadores subordinados al régimen laboral de la actividad privada.

Primero, tenemos el Expediente Nro. 03835-2017-0-0701-JR-LA-01 contra la Empresa Nacional de Puertos S.A.- ENAPU S.A., la cual se tramitó bajo el proceso abreviado laboral y el Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao (2019) tomó como cuestión de fondo el determinar si la empresa se encontraba exceptuada de dar cumplimiento al beneficio de reincorporación o si corresponde su ejecución con el sólo hecho de estar inscrito en el Registro Nacional de Cesados Irregularmente, ignorando la existencia de plaza presupuestada y vacante. Al respecto, es pertinente precisar que el citado caso el juzgado de primera instancia mediante Resolución Nro. Cuatro de fecha 29 de mayo de 2019 (adjuntamos como Anexo 4 del Anexo A) resolvió inaplicar la Resolución Ministerial Nro. 283-2018-TR que exceptuaba a ENAPU S.A. de cubrir plazas vacantes presupuestadas con extrabajadores beneficiados por la Ley Nro. 27803 porque es una norma de rango inferior e incompatible con la Ley Nro. 27803 y la misma fue emitida con posterioridad a la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR, en la cual se aprobó la quinta lista en la cual figura el demandante José Humberto Orellana Abriojo. Asimismo, respecto al punto relevante de la plaza presupuestada vacante y otros requisitos se determinó que para los beneficiarios de la quinta lista, la obligación de las Entidades Estatales de reservar plazas se entiende desde la publicación de la Ley Nro. 30484, el 6 de julio de 2016, debiendo incluso modificar sus instrumentos de gestión institucional para poder ejecutar el beneficio de reincorporación/reubicación laboral, y que los requisitos para el trabajador de contar con las características de la plaza y calificación necesaria no pueden ser impedimento para la ejecución de su beneficio, así como realización de procesos de selección, evaluación o análogos.

Para la segunda instancia, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao tramitó el recurso de apelación y mediante la Resolución Nro. Nueve de fecha 1 de octubre de 2019 (adjuntamos como Anexo 4 del Anexo A) resuelve confirmar el sentido de la sentencia de primera instancia y ordenando la reincorporación de la demandante, pero aquí

hace un análisis minucioso del caso porque reitera que la reactivación de la Comisión Ejecutiva se da con la Ley Nro. 30484, acompañada con la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista) en la cual figura el demandante, precisando que no es correcto sostener que el único requisito para la reincorporación es acreditar encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, considerando importante el análisis sobre la plaza vacante y presupuesta, haciendo un estudio sobre la evolución y transformación en la denominación del puesto de trabajo del accionante.

En la vía extraordinaria de la casación, se tramitó la Casación Laboral Nro. 34278-2019 Callao, en la cual mediante la Resolución S/N de fecha 14 de junio de 2022 (adjuntamos como Anexo 4 del Anexo A), la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú determinó que la empresa no cumplió con acreditar que el Estado no tenga más del cincuenta por ciento de las acciones, con lo cual quedaría exceptuada de la aplicación de la Ley Nro. 27803.

Segundo, en similar situación ocurrió en la Casación Laboral Nro. 30421-2019, en la cual mediante Resolución S/N de fecha 31 de agosto de 2022 (adjuntamos como Anexo 5 del Anexo A) se reiteró todo lo esbozado en el anterior expediente, resaltando que la acreditación de excepción por las normativas de ceses irregulares corresponde a la Entidad Estatal, siendo para este caso de Empresa Estatal, el acreditar no tener una participación accionaria de más del cincuenta por ciento o de no contar con plazas vacantes y presupuestadas.

En síntesis, si bien las jurisprudencias mencionadas dan la razón reincorporación, ésta analizan la necesidad de evaluar si la empleadora cuenta o está en la capacidad de apartar plazas vacantes presupuestadas en los puestos de trabajo de quienes fueron cesados irregularmente o si dichos puestos han sido transformados, por lo que correspondería su reincorporación en un puesto similar o de equivalente jerarquía.

### **2.7.5. Conclusiones de la Comisión reactivada por Ley Nro. 30484**

**2.7.5.1. Lineamiento Operativo de la Ley Nro. 30484.** Con la promulgación de la Ley Nro. 30484, se reactivó la Comisión Ejecutiva creada por Ley Nro. 27803. En ese sentido, fue necesario que el Ministerio de Trabajo y la Comisión Ejecutiva adopten las acciones necesarias para que se cumplan los objetivos propuestos por la Ley.

Bajo esa premisa, y conforme consta del documento Acta de Instalación de la Comisión Ejecutiva creada por Ley N.º 27803 y reactivada mediante Ley N.º 30484 de fecha 31 de agosto de 2016 se instala la Comisión Ejecutiva conformada por Alfonso Fernando Grados Carraro, Ministro de Trabajo y promoción del Empleo, en calidad de Presidente de la Comisión Ejecutiva; Juan Carlos Gutiérrez Azabache, Director General de Trabajo, en representación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); Harry Hawkins Mederos, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF); Rocío Calderón Martell, en representación de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM); Eugenia Fernan Zegarra y Jose Ordinola Dedios, en representación de la Defensoría del Pueblo (DP); Elias Mostacero Cueva, en representación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP); Juan Calderón Vera, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT); Elizabeth Huayamares Rodriguez, en representación de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP); Rafael Edmundo Legua Cárdenas, en representación del Frente Independiente Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (FINATRACI) y Álvaro David Luciano Cole Calonge, en representación de la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE).

Posteriormente, realizando las gestiones necesarias y bajo la aprobación de la Oficina General de Asesoría Jurídica, a través del Informe Nro. 3399-2016-MTPE/4/8, el 23 de enero de 2017 se dispone la publicación de la Resolución Ministerial Nro. 009-2017-TR Apruébese el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la

aplicación de la Ley N.º 30484. Dicho documento establece diez materias que son competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú:

Primero, conocer y tramitar las solicitudes de extrabajadores que obtuvieron el reconocimiento del beneficio de reincorporación o reubicación laboral, ya sea por la vía administrativa o judicial y que hasta la fecha no han sido ejecutados sus derechos; segundo, conocer y tramitar las solicitudes de cambio de opción del beneficio de reincorporación o reubicación laboral por los de compensación económica o jubilación adelantada; tercero, conocer y tramitar las solicitudes de los extrabajadores que obtuvieron su inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, por mandato judicial o a consecuencia de la revisión hecha por la Comisión Ejecutiva reactivada por Ley N.º 30484; cuarto, administrar y custodiar la información generada por la aplicación de la Ley (solicitudes, recursos y actas de la Comisión Ejecutiva); quinto, administrar y custodiar la base de datos actualizada del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, en adelante RNTCI; sexto, analizar la documentación presentada en base a lo establecido por la Ley N.º 30484, adoptando las acciones pertinentes; séptimo, administrar y coordinar dentro del marco de sus competencias, la incorporación de los beneficiarios que optaron por la reincorporación y que hasta la fecha no han sido ejecutados sus derechos, así como de los beneficiarios que fueron inscritos en el RNTCI en aplicación del artículo 1 de la Ley N.º 30484; octavo, verificar que los expedientes de los beneficiarios cuenten con la documentación sustentaría para la ejecución de los beneficios del Programa extraordinario; noveno, informar y tramitar, cuando corresponda, los requerimientos originados por la aplicación de la Ley N.º 30484; y décimo, ejercer otras funciones que pudieran corresponderle de acuerdo con su naturaleza o las que sean dispuestas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2017)

Asimismo, en el acápite V del documento se designa a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo como la dependencia responsable de dirigir y/o coordinar la ejecución de las diez materias mencionadas. Lo cual, analizado de forma conjunta, conforme al numeral 2 del acápite VII, las solicitudes o peticiones relacionadas con los actos de la Comisión Ejecutiva se realizaba a por la Coordinación, es decir a través de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

Por ello, vamos a desarrollar cronológicamente lo sucedido por la Comisión Ejecutiva a través sus Actas de Sesión, las cuales adjuntamos como Anexo 6 del Anexo A.

**2.7.5.2. Acta tercera.** La tercera sesión de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nro. 27803 y reactivada por la Ley Nro. 30484 se llevó a cabo el 29 de septiembre de 2016 y tuvo como dos puntos de agenda la Aprobación del Reglamento Interno y Análisis de las propuestas remitidas por los representantes sindicales. En el desarrollo de la misma, el señor Ricardo Herbozo Colque Secretario Técnico de la Comisión Ejecutiva manifestó que con fecha 8 de septiembre de 2016, el Banco Central de Reserva del Perú mediante Oficio N.º 059-2016-BCRP (adjuntamos como Anexo 7 del Anexo A) comunicó para la Comisión Ejecutiva observaciones sobre la aplicación de la Ley N.º 27803 y 30484. Para lo cual, el Viceministro de Trabajo, representante alterno del Presidente de la Comisión Ejecutiva señaló que se conformaría una Comisión Tripartita donde participaría un miembro del Poder Ejecutivo, un representante de las organizaciones sindicales y el Secretario Técnico para atender el Oficio del Banco, lo cual fue aceptado por unanimidad en la Comisión Ejecutiva.

**2.7.5.3. Acta cuarta.** La cuarta sesión de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nro. 27803 y reactivada por la Ley Nro. 30484 se llevó a cabo el 25 de octubre de 2016 y tuvo como única orden del día la Presentación de la Relación de las Reclamaciones que cumplen con el artículo 1 de la Ley N.º 30484. En el desarrollo de esta, el señor Ricardo Herbozo Colque Secretario Técnico manifestó que respecto a la solicitud mediante Oficio N.º 059-2016-BCRP

del Banco Central de Reserva del Perú, se reunió la Comisión Tripartita de la Comisión Ejecutivo el 10 de octubre de 2016. Sin embargo, conforme se puede revisar de todos los extremos de la respectiva Acta, no se ha especificado a que conclusión arribaron o si las observaciones sobre la aplicación de la Ley N.º 27803 y 30484 fueron levantadas.

**2.7.5.4. Acta decimoprimer.** La décimo primera sesión de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nro. 27803 y reactivada por la Ley Nro. 30484 se llevó a cabo el 26 de junio de 2017 y tuvo como puntos de agenda la Analogía Vinculante, a todos los que corresponde el beneficio dentro del marco de lo establecido por la Ley 27803, 29059 y Ley 30484, y Criterios reiterados de interpretación por la Corte Suprema, referente a la aplicación de la Analogía Vinculante. En el desarrollo de la misma, el miembro representante de la PCM, precisó que con el Decreto Supremo Nro. 011-2017-TR se precisó el panorama del objeto de la Ley Nro. 30484, concluyendo que se ciñen a revisar las reclamaciones contra la cuarta lista, lo cual es apoyado por el representante del MINJUS y del MEF, ante ello sigue la intervención de la representante alterna del CTP que manifiesta que el espíritu de la Ley N.º 30484 es resarcir a todos aquellos despedidos en la década de los noventa, dicho debate no arribó a ningún acuerdo. Asimismo, cabe precisar que para la revisión de los casos, en esta sesión se aprobaron los dos criterios sobre analogía vinculante para la revisión de expedientes:

- 1) Analogía vinculante a todos los que corresponde el beneficio dentro del marco de lo establecido por la Ley 27803, 29059 y Ley 30484.
- 2) Criterios reiterados de interpretación por la Corte Suprema, referente a la aplicación de la Analogía vinculante.

**2.7.5.5. Acta decimoquinta.** La décimo quinta sesión de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nro. 27803 y reactivada por la Ley Nro. 30484 se llevó a cabo el 9 de agosto de 2017 y tuvo como única orden del día la Presentación de la calificación de los expedientes que cumplen con el artículo 1 de la Ley Nro. 30484. En el desarrollo de esta, el señor Ricardo

Herbozo Colque Secretario Técnico de la Comisión Ejecutiva manifestó que el señor Charles Richard Pareja Sebedo representante de la Presidencia del Consejo de Ministros le trasladó el pedido formulado por el Banco Central de Reserva del Perú respecto a que la misma no se encontraba sometida a procesos de ceses colectivos, así como otra solicitud sobre otro tema.

El acta de la mencionada sesión, pese a que tenía dos solicitudes planteadas para la Comisión Ejecutiva, de las cuales una incidía directamente con la condición de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú, desarrolló directamente su único punto de agenda y aprobó la inscripción de ocho mil ochocientos cincuenta y cinco personas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, sin considerar la solicitud del Banco o si iba ser tratado en una sesión posterior o en su defecto cuál era la posición de la Comisión Ejecutiva respecto a dicho fundamento que ya venía siendo discutido en instancias judiciales e incluso fue tocado en las tercera y cuarta sesiones.

En ese sentido, lo decidido por la Comisión Ejecutiva resulta en una falta de motivación expresa debido a que desde la tercera sesión, en la cual la Comisión toma conocimiento de las observaciones planteadas por el Banco Central de Reserva del Perú, incluso hasta la décimo quinta sesión en la cual se reitera sus observaciones, la Comisión no considera la solicitud ni fundamentos. Por tanto, no demuestra razones jurídicas y/o normativas para incluir a sus extrabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. Asimismo, resulta pertinente precisar que lo referido en el acápite VII sobre el tratamiento de las solicitudes o peticiones vinculadas con los actos emitidos por la Comisión Ejecutiva, no resulto aplicable para el Oficio Nro. 059-2016-BCRP del Banco Central de Reserva del Perú es de septiembre de 2016 y el Lineamiento Operativo fue aprobado recién en enero de 2017, además como bien se evidencia y manifiesta de las Actas, los fundamentos contenidos en el referido oficio sí lograron ponerse en conocimiento de la Comisión Ejecutiva, la cual pese a ello no sentó posición ni resolvió.

### **2.7.6. Autonomía presupuestaria del BCRP**

La reiterancia que ha surgido en la investigación es por el tema de plazas vacantes presupuestadas, pero ello no es exclusivo para el Banco Central de Reserva del Perú o en general para alguna Entidad Estatal, cuando tenemos en cuenta a una empresa que proyecte la contratación de nuevo personal, siempre entra a tallar el factor económico, lo que antiguamente abarcaba el capital del empresario y por fuertes impulsos se menosprecia debido a abusos del actor empleador es en verdad un factor importante para el inicio de una relación laboral. Tengamos en cuenta que sin capital o presupuesto no surgiría la existencia de puestos de trabajo disponibles para contratación de personal.

Trayendo el tema a colación con la situación del Banco Central de Reserva, de forma general se tiene siempre que las Entidades Estatales en su actuación que implique gastos monetarios están sometidas al Presupuesto General de la República y a los procedimientos y parámetros que establezcan las normas correspondientes. Desde hace lustros se tiene para el Perú de forma general una normativa que desarrolle el Sistema Nacional de Presupuesto, desde 2004 se tiene a la Ley Nro. 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la cual fue derogada de 2018 por el Decreto Legislativo Nro. 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Sin embargo, el caso del Banco resulta siendo muy particular porque siendo un organismo constitucionalmente autónomo, lo cual la hace parte de las Entidades del Sector Público, ello no implica que en algún momento haya sido sometido a las normas antes mencionadas.

Volvemos a la Constitución Política del Perú de 1993, está en su artículo 84 le concede al Banco autonomía dentro del marco de su Ley Orgánica, para cuando entró en vigencia ésta carta magna ya estaba a la par el Decreto Ley Nro. 26123 Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú, en la cual su artículo 86 le proporciona autonomía presupuestal, haciéndolo responsable de la programación, formulación, aprobación, ejecución, ampliación, modificación

y control de su presupuesto institucional, con su artículo 95 dispone ser sujeto a control posterior en cuanto a ejecución por la Contraloría General, y conforme al inciso ñ) del artículo 24 la facultad de aprobar, modificar y supervisar su presupuesto es atribución del Directorio. Asimismo, regresando al artículo 3 se tiene que esa autonomía se rige exclusivamente también conforme a su Estatuto.

Por ello, continuando con el marco normativo del Banco Central de Reserva del Perú, considerando que el periodo investigado corresponde desde el 2017 se debe tener en cuenta el Estatuto vigente aprobado por Resolución de Directorio N.º 018-2009-BCRP de fecha 13 de abril de 2009, el cual establece en su literal l) del artículo 20.2 y literal c) del artículo 51 que el Gerente General es el encargado de proponer anualmente al Directorio el presupuesto institucional adoptando las medidas de austeridad, restricción de gastos, restricción de viajes al exterior y otras, siempre teniendo en cuenta los principios de autonomía, profesionalismo, integridad, eficiencia, eficacia y veracidad, así como de su exoneración si la situación lo amerita.

Ahora si bien dichas normas corresponden a 1992 (Ley Orgánica) y 2009 (Estatuto), corresponde verificar esa autonomía respecto de la Ley Nro. 28411 (2004) y el Decreto Legislativo Nro. 1440 (2018)

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada es clasificada como una tesis sociojurídica porque parte de una problemática social con implicancias jurídicas, deja de lado ser una tesis dogmática o jurídica normativa (no exegética) porque no se centra específicamente en el análisis de teorías del derecho o cuestiones sobre corrientes dogmáticas y no hay un análisis limitado sólo al derecho positivo o el análisis de la norma en base a teorías positivistas, respectivamente.

Por ello la presente investigación asume el origen social del derecho, partiendo de la inejecución de la reincorporación/reubicación laboral de los trabajadores que tienen derecho a ese beneficio extraordinario, lo cual no es por un problema con la Ley o fundamento doctrinario, sino por la situación en la cual el Banco Central de Reserva del Perú como empleador precisa estar fuera del ámbito de aplicación de dicha norma, trayendo como consecuencia el problema jurídico de extrabajadores demandando la reincorporación como un derecho restitutorio y no como un derecho resarcitorio.

Por su clasificación en base a los datos que utiliza, la presente investigación es de tipo cualitativa (análisis profundo y reflexivo), debido a que no haremos uso de encuestas, ni ciencia estadística experimental o exacta para el desarrollo de la investigación, más que la recopilación de información estandarizada, sentencias y estados procesales (datos subjetivos) desde un enfoque descriptivo y reflexivo. Asimismo, la presente tesis está diseñada para ser una investigación no experimental porque no vamos a controlar a la variable independiente.

El alcance de la presente investigación es de tipo descriptivo, interpretativo y explicativo. Es descriptivo debido a que se realizará un estudio amplio sobre la situación actual del estado de ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral de aquellos extrabajadores que figuran en la quinta lista y optaron por dicho beneficio, ello incumbe también la situación de los procesos judiciales que hayan impulsado. Es interpretativo porque

vamos a presentar nuestra propia forma de entender el tema de la reincorporación/reubicación laboral regulada por la Ley N.º27803, asimismo, tomaremos en cuenta las interpretaciones realizadas por los tribunales peruanos al respecto; desarrollaremos el tema abordando directamente a las instituciones de la reincorporación y reubicación laboral como medidas de tutela restitutoria, tratando de fungir su alcance como un medio de protección preventivo, el cual no ha sido ahondado por la doctrina. Es explicativo porque vamos a verificar nuestra hipótesis y así como desarrollaremos teoría sobre nuestro tema, también abordaremos las causas que generan el problema de tener el beneficio de reincorporación/reubicación no ejecutado hasta la fecha, tanto por parte del Banco Central de Reserva del Perú y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, buscando con ello concluir en la construcción de supuestos que manifiesten la instrumentalización de la reincorporación y reubicación laboral en la Ley N.º 27803 de forma más eficiente.

### **3.2. Ámbito temporal y espacial**

La investigación se realiza desde el día siguiente que se publicó la Resolución Ministerial N°142-2017-TR (Quinta lista), es decir el 18 de agosto de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2022, asimismo, tiene como espacio geográfico el territorio nacional, pues si bien la ejecución de su beneficio se debe realizar en el Banco Central de Reserva del Perú o contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las acciones judiciales las pueden realizar según la residencia en la cual estén o en su defecto los trabajadores pueden haber sido reubicados en otra institución o empresa estatal.

### **3.3. Variables**

#### **3.3.1. Variables independientes**

Extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR.

### **3.3.2. Variables dependientes**

Extrabajadores con beneficio de reincorporación y/o reubicación ejecutada (incluye acción judicial y por propia voluntad del BCRP)

### **3.3.3. Variables intervinientes**

- 1) Extrabajadores que eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.
- 2) Procesos judiciales con sentencia definitiva a favor para la ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral.
- 3) Plazas vacantes y presupuestadas en la planilla del BCRP.

## **3.4. Población y muestra**

### **3.4.1. Población**

La población de esta investigación estará conformada por los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial N°142-2017-TR, también conocida como quinta lista y eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.

### **3.4.2. Muestra**

Como muestra, para la presente investigación se utilizarán los informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los reportes de estado de ejecución de beneficio que organizaremos en base a la información de estados procesales que obtendremos del Poder Judicial, entre otros. Nuestra investigación al no ser experimental no realizará formulas ni análisis estadístico o proyecciones, pero los datos obtenidos nos servirán de base para la propuesta de proyecto de ley que planeamos culminar.

## **3.5. Instrumentos**

En la presente investigación haremos uso de la técnica de análisis documental y para la recolección de datos usaremos los reportes de Consulta de Expediente Judicial, reportes de Estado de Ejecución de Beneficio brindados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el registro de trabajadores con los respectivos reportes de puestos del Banco Central

de Reserva del Perú; asimismo, tomaremos en cuenta las investigaciones doctrinarias que se han hecho sobre la reincorporación y reubicación laboral.

### **3.6. Procedimientos**

La presente tesis se ha estructurado en base a las siguientes etapas:

#### **3.6.1. *Recopilación de información teórica y descriptiva***

Primer paso: Buscar y revisar los materiales bibliográficos a través de los repositorios institucionales de las Universidades, Instituciones y Entidades del Perú, España, Argentina, Uruguay e Italia, asimismo, la búsqueda y revisión en bibliotecas ubicadas en la ciudad de Lima.

Segundo paso: Compraremos de textos jurídicos en el ámbito del Derecho del Trabajo, Derecho Público y todo lo relacionado a presupuesto anual del Estado.

Tercer paso: Búsqueda de reportes CEJ en la página del Poder Judicial y/o de manera presencial en atención al usuario, reportes de estado de ejecución de beneficio, reportes de disponibilidad de puestos y los oficios emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Banco Central de Reserva del Perú, y los informes de la OIT que influyan en el contexto de nuestra propuesta.

#### **3.6.2. *Procesamiento de la información obtenida***

Primer paso: Recogemos los datos obtenidos de los reportes sacados del Poder Judicial, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Banco Central de Reserva del Perú.

Segundo paso: Los datos obtenidos los diferenciamos según la situación de cada extrabajador.

Tercer paso: Los datos obtenidos a raíz de la diferenciación que usaremos son tabulados y graficados.

### **3.7. Análisis de datos**

El análisis de los datos obtenidos se hará en base a la interpretación de los diferentes informes emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la OIT, el Poder Judicial, el BCRP y en base a ellos se formulará una deducción de los informes sobre la condición de ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral.

### **3.8. Consideraciones éticas**

La presente tesis es una investigación inédita y busca definir la reubicación como una institución del derecho del trabajo, asimismo, resolver un problema producto de la interpretación y análisis de la normativa, sin perjuicio de la doctrina y trabajo de otros autores, a los cuales citaremos y/o haremos referencia cuando corresponda.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de los resultados

En este apartado de la investigación vamos a presentar los resultados de los datos obtenidos de los reportes sacados del Poder Judicial, los informes públicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y documentos del Banco Central de Reserva del Perú, agregando aquellos que si bien no estaban libres en sus páginas web, los pudimos obtener a través del acceso a la información pública.

#### 4.1.1. Resultados de los estados de ejecución del beneficio

Previo a la evaluación del estado de ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral de los extrabajadores que figuran en la Quinta Lista aprobada por la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR, debemos establecer quienes son aquellos que eligieron y cumplieron correctamente con la elección de su beneficio.

**Tabla 9**

*Elección de beneficio extraordinario*

<b>RM</b>				
<b>N.º</b>	<b>142- 2017- TR</b>	<b>DNI</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>BENEFICIO</b>
<b>1</b>	180	07188406	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	Reincorporación /Reubicación
<b>2</b>	181	07996058	ALARCO REAL WALTER ANTONIO	Reincorporación /Reubicación
<b>3</b>	182	23886585	ALARCON PINO CARMEN GLADYS	Compensación económica

<b>4</b>	183	23879207	ALARCON PINO EDWIN MANUEL	Compensación económica
<b>5</b>	184	07282767	ALFARO URRUTIA GABINO EMILIO	Reincorporación /Reubicación
<b>6</b>	185	06626723	ANDRADE GONZALES CARLOS AUGUSTO	Jubilación adelantada
<b>7</b>	186	08054906	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	Reincorporación /Reubicación
<b>8</b>	187	09577990	ARONE LORENZO MIGUEL ANGEL	Reincorporación /Reubicación
<b>9</b>	188	07927320	ARTEAGA BRACESCO BRUNO GUSTAVO	Reincorporación /Reubicación
<b>10</b>	189	10291511	ASCENCIO TRUJILLO VICTOR	Compensación económica
<b>11</b>	190	07369114	AYLLON FLORES NELLY EVELINA	Reincorporación /Reubicación
<b>12</b>	191	08549727	AZABACHE TAPIA JAIME ANGEL	Reincorporación /Reubicación
<b>13</b>	192	06173020	BAZALAR HERRAN CARLOS ESTEBAN	Jubilación adelantada
<b>14</b>	193	09710130	BERNAL JIMENEZ JOSE SANTIAGO	Reincorporación /Reubicación
<b>15</b>	194	10047201	BERROCAL ESCALANTE PATROCINIO	Compensación económica

<b>16</b>	195	18189830	BOSSIO SALAZAR VICTOR MIGUEL	Reincorporación /Reubicación
<b>17</b>	196	10682337	CALDERON OCAÑA PRIMITIVO MONTOYA	Compensación económica
<b>18</b>	197	10804404	CARRASCO ALCALDE TERESA MARGARITA	Reincorporación /Reubicación
<b>19</b>	198	07259298	CARVALLO CARMONA JOSE GUILLERMO	Reincorporación /Reubicación
<b>20</b>	199	08626590	CASTILLA SANDOVAL CESAR AUGUSTO	Compensación económica
<b>21</b>	200	10190408	CAYO QUISPE CELSO CELESTINO	Compensación económica
<b>22</b>	201	06763262	CCAHUANA RAMIREZ JUAN	Jubilación adelantada
<b>23</b>	202	09169344	CHANAME LLONTOP PRESBITERO	Jubilación adelantada
<b>24</b>	203	10493990	CHANG ARGUELLES JULIO GUILLERMO	Reincorporación /Reubicación
<b>25</b>	204	25426853	CHAVEZ SILVA DANIEL ERNESTO	Reincorporación /Reubicación
<b>26</b>	205	08378142	CHUQUITAIPE LOAYZA PEDRO	Compensación económica
<b>27</b>	206	09133463	CHUQUITAYPE LOAYZA ALFREDO FAUSTO	Compensación económica

<b>28</b>	207	10292561	COLQUICHAGUA MACEDO ADOLFO CEFERINO	Jubilación adelantada
<b>29</b>	208	09270258	CONTRERAS MENDOZA ALBERTO	Compensación económica
<b>30</b>	209	07145553	CORTEZ ORDINOLA RICARDO	Reincorporación /Reubicación
<b>31</b>	210	06919416	CRIOLLO VICENTE MIGUEL ANGEL	Reincorporación /Reubicación
<b>32</b>	211	25609651	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	Reincorporación /Reubicación
<b>33</b>	212	08729586	CUETO ALCANTARA FLAVIO	Compensación económica
<b>34</b>	213	07788823	CUNZA ARANA MIRTHA ARIELA	Reincorporación /Reubicación
<b>35</b>	214	08022504	DAVILA AVILA ABILIO FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	Reincorporación /Reubicación
<b>36</b>	215	09449943	DE LA CRUZ MINAYA PABLO ANDRES	Reincorporación /Reubicación
<b>37</b>	216	08649102	DE LA ROCA GALINDO JESUS TOLOMEO	Compensación económica
<b>38</b>	217	18879794	DEL BUSTO MEDINA JOSE AUGUSTO	Reincorporación /Reubicación
<b>39</b>	218	06064694	DIAZ TORRE HUMBERTO RAFAEL	Reincorporación /Reubicación

<b>40</b>	219	25507716	DUEÑAS GELDRES MARIO ALEJANDRO	Reincorporación /Reubicación
<b>41</b>	220	09306033	ESCUDERO CUEVAS GASPAR	Compensación económica
<b>42</b>	221	10061885	ESTEFO ZAPATA RAUL AUGUSTO	Reincorporación /Reubicación
<b>43</b>	222	09731703	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	Reincorporación /Reubicación
<b>44</b>	223	09731052	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	Reincorporación /Reubicación
<b>45</b>	224	09506779	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	Reincorporación /Reubicación
<b>46</b>	225	23833746	GALVEZ ZUÑIGA DE KALAFATOVICH HERNA ISABEL	Reincorporación /Reubicación
<b>47</b>	226	25480685	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	Reincorporación /Reubicación
<b>48</b>	227	08092781	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	Reincorporación /Reubicación
<b>49</b>	228	07546761	GARCIA VASQUEZ JOSE FREDDY	Reincorporación /Reubicación
<b>50</b>	229	10726304	GONGORA PANDURO MANUEL	Compensación económica
<b>51</b>	230	08123745	GONZALES NORIEGA JOSE LUIS	Reincorporación /Reubicación

<b>52</b>	231	10188774	GUEVARA LOPEZ AVILIO VICTOR	Compensación económica
<b>53</b>	232	09635354	HUERTA MANCHEGO HUGO JAVIER EDGARDO	Reincorporación /Reubicación
<b>54</b>	233	06262732	JAICO SCHMIDT ESTHER B.	Compensación económica
<b>55</b>	234	09572197	JIMENEZ SORIANO EDUARDO PORFIDIO	Compensación económica
<b>56</b>	235	06277845	JULIAN CAVERO JAIME ROLANDO	Reincorporación /Reubicación
<b>57</b>	236	10190536	LA ROSA CASTILLO JORGE HUMBERTO	Compensación económica
<b>58</b>	237	06843765	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	Reincorporación /Reubicación
<b>59</b>	238	07931300	LANDAURI QUIROZ ESTEBAN AUGUSTO	Reincorporación /Reubicación
<b>60</b>	239	17864130	LEON FLORIAN JORGE HUMBERTO	Reincorporación /Reubicación
<b>61</b>	240	07049442	LESCANO HERRERA CARLOS ANTONIO	Reincorporación /Reubicación
<b>62</b>	241	08429301	LLAJARUNA BOCANEGRA REYNALDO MARCELINO	Jubilación adelantada
<b>63</b>	242	09226578	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	Reincorporación /Reubicación

<b>64</b>	243	07925302	MATOS DEL POZO LUIS ALBERTO	Reincorporación /Reubicación
<b>65</b>	244	10495341	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	Reincorporación /Reubicación
<b>66</b>	245	09414081	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	Reincorporación /Reubicación
<b>67</b>	246	06036996	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	Reincorporación /Reubicación
<b>68</b>	247	07063040	MONTALVO COCHACHE PABLO LICARIO	Reincorporación /Reubicación
<b>69</b>	248	09121994	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	Reincorporación /Reubicación
<b>70</b>	249	06059765	OBREGON GUTIERREZ JUAN MARINO	Compensación económica
<b>71</b>	250	08661733	OCHOA RIOS JOHNNY	Reincorporación /Reubicación
<b>72</b>	251	23872012	OLAZO MERCADO MARIA DANITZA	Compensación económica
<b>73</b>	252	08419237	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	Reincorporación /Reubicación
<b>74</b>	253	09035736	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	Reincorporación /Reubicación
<b>75</b>	254	07738503	PACHECO LOPEZ LUZGARDO ALEJANDRO	Reincorporación /Reubicación

<b>76</b>	255	03571881	PAULINI OSTOLAZA VICTOR RAUL	Compensación económica
<b>77</b>	256	25497704	QUIÑONES BORJA JOSE LUIS	Reincorporación /Reubicación
<b>78</b>	257	06130924	QUISPE BOHORQUEZ MARTHA MAFALDA	Reincorporación /Reubicación
<b>79</b>	258	25588780	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	Reincorporación /Reubicación
<b>80</b>	259	23918371	RAMIREZ VERA MELBYN BERENICE	Compensación económica
<b>81</b>	260	02622229	REUSCHE DE LEON AMALIA BEATRIZ	Compensación económica
<b>82</b>	261	06922064	REYES CANALES GONZALO	Reincorporación /Reubicación
<b>83</b>	262	08598874	ROMERO AQUINO RAUL	Reincorporación /Reubicación
<b>84</b>	263	08704933	ROSAS LEON TEODORO DAVID	Reincorporación /Reubicación
<b>85</b>	264	08588505	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	Reincorporación /Reubicación
<b>86</b>	265	07607955	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	Reincorporación /Reubicación
<b>87</b>	266	07899523	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	Reincorporación /Reubicación

<b>88</b>	267	09539492	SACO COSTA GLORIA DELIA	Reincorporación /Reubicación
<b>89</b>	268	08856484	SALVADOR BARRERA HORTENSIA EVANGELINA	Reincorporación /Reubicación
<b>90</b>	269	09133517	SALVADOR GOMEZ OSCAR AGAPITO	Reincorporación /Reubicación
<b>91</b>	270	07220770	SOBERON ZEVALLOS DORA ESTHER	Compensación económica
<b>92</b>	271	02613547	TRELLES FEIJOO SONIA MARGARITA	Reincorporación /Reubicación
<b>93</b>	272	08607207	VALENZUELA CHECCLLO ANASTACIO	Compensación económica
<b>94</b>	273	08341441	VALENZUELA LOPEZ RODOLFO	Reincorporación /Reubicación
<b>95</b>	274	06919463	VALVERDE DAMIAN ANTONIO	Compensación económica
<b>96</b>	275	07040629	VARGAS CHAVEZ JULIO RICARDO	Reincorporación /Reubicación
<b>97</b>	276	06024795	VARGAS ROSALES CARLOS ALBERTO	Reincorporación /Reubicación
<b>98</b>	277	08363608	VASQUEZ PALOMINO GILBERTO	Compensación económica
<b>99</b>	278	07057415	VEGA ROMERO MARTIN CESAR	Reincorporación /Reubicación

<b>100</b>	279	01248872	VERA FLORES LUIS EDGAR	Reincorporación /Reubicación
<b>101</b>	280	16682752	YRIARTE RODRIGUEZ CESAR AUGUSTO	Reincorporación /Reubicación
<b>102</b>	281	06055914	ZAPATA MOREAU JOSE MANUEL	Reincorporación /Reubicación
<b>103</b>	282	07856995	ZULETA GUIMET CELSO ALBERTO	Reincorporación /Reubicación

En ese sentido, conforme a la tabla 9, de la revisión realizada e información consultada se llega al resultado de que 70 extrabajadores eligieron el beneficio de reincorporación o reubicación laboral, 27 eligieron el beneficio de la compensación económica, 6 eligieron el beneficio de la jubilación adelantada y 0 eligieron el beneficio de capacitación y reconversión laboral.

Por consiguiente, habiendo determinado a los 70 extrabajadores beneficiados con la reincorporación o reubicación laboral, pasamos a revisar los estados procesales de quienes hayan demandado judicialmente y con mayor detenimiento los reportes de información de personal del Banco Central de Reserva del Perú por el periodo investigado, al cual se puede acceder a través del siguiente link: <https://www.bcrp.gob.pe/transparencia/informacion-de-personal/remuneraciones-y-personal.html>, en la cual figuran los trabajadores permanentes del Banco, así como la Relación de Personal No Permanente por los meses del periodo investigado (adjuntamos como Anexo 10 del Anexo A) y concluimos en el detalle de la tabla 10.

### **Tabla 10**

*Condición de los beneficiados con reincorporación*

<b>N.º</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>CONDICIÓN</b>
------------	----------------------------	------------------

<b>1</b>	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	Personal no permanente
<b>2</b>	ALARCO REAL WALTER ANTONIO	Sin ejecución de beneficio
<b>3</b>	ALFARO URRUTIA GABINO EMILIO	Sin ejecución de beneficio
<b>4</b>	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	Personal no permanente
<b>5</b>	ARONE LORENZO MIGUEL ANGEL	Personal no permanente
<b>6</b>	ARTEAGA BRACESCO BRUNO GUSTAVO	Personal no permanente
<b>7</b>	AYLLON FLORES NELLY EVELINA	Sin ejecución de beneficio
<b>8</b>	AZABACHE TAPIA JAIME ANGEL	Personal no permanente
<b>9</b>	BERNAL JIMENEZ JOSE SANTIAGO	Sin ejecución de beneficio
<b>10</b>	BOSSIO SALAZAR VICTOR MIGUEL	Sin ejecución de beneficio
<b>11</b>	CARRASCO ALCALDE TERESA MARGARITA	Sin ejecución de beneficio
<b>12</b>	CARVALLO CARMONA JOSE GUILLERMO	Técnico
<b>13</b>	CHANG ARGUELLES JULIO GUILLERMO	Personal no permanente
<b>14</b>	CHAVEZ SILVA DANIEL ERNESTO	Sin ejecución de beneficio
<b>15</b>	CORTEZ ORDINOLA RICARDO	Personal no permanente
<b>16</b>	CRIOLLO VICENTE MIGUEL ANGEL	Personal no permanente
<b>17</b>	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	Falleció el 11/04/2022
<b>18</b>	CUNZA ARANA MIRTHA ARIELA	Sin ejecución de beneficio
<b>19</b>	DAVILA AVILA ABILIO FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	Sin ejecución de beneficio
<b>20</b>	DE LA CRUZ MINAYA PABLO ANDRES	Sin ejecución de beneficio
<b>21</b>	DEL BUSTO MEDINA JOSE AUGUSTO	Sin ejecución de beneficio
<b>22</b>	DIAZ TORRE HUMBERTO RAFAEL	Sin ejecución de beneficio
<b>23</b>	DUEÑAS GELDRES MARIO ALEJANDRO	Personal no permanente

24	ESTEFO ZAPATA RAUL AUGUSTO	Sin ejecución de beneficio
25	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	Personal no permanente
26	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	Personal no permanente
27	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	Personal no permanente
28	GALVEZ ZUÑIGA DE KALAFATOVICH HERNA ISABEL	Sin ejecución de beneficio
29	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	Personal no permanente
30	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	Personal no permanente
31	GARCIA VASQUEZ JOSE FREDDY	Falleció el 13/08/2020
32	GONZALES NORIEGA JOSE LUIS	Personal no permanente
33	HUERTA MANCHEGO HUGO JAVIER EDGARDO	Sin ejecución de beneficio
34	JULIAN CAVERO JAIME ROLANDO	Sin ejecución de beneficio
35	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	Personal no permanente
36	LANDAURI QUIROZ ESTEBAN AUGUSTO	Sin ejecución de beneficio
37	LEON FLORIAN JORGE HUMBERTO	Sin ejecución de beneficio
38	LESCANO HERRERA CARLOS ANTONIO	Sin ejecución de beneficio
39	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	Personal no permanente
40	MATOS DEL POZO LUIS ALBERTO	Sin ejecución de beneficio
41	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	Personal no permanente
42	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	Personal no permanente
43	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	Personal no permanente
44	MONTALVO COCHACHE PABLO LICARIO	Sin ejecución de beneficio
45	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	Personal no permanente
46	OCHOA RIOS JOHNNY	Personal no permanente

47	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	Personal no permanente
48	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	Personal no permanente
49	PACHECO LOPEZ LUZGARDO ALEJANDRO	Personal no permanente
50	QUIÑONES BORJA JOSE LUIS	Personal no permanente
51	QUISPE BOHORQUEZ MARTHA MAFALDA	Sin ejecución de beneficio
52	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	Personal no permanente
53	REYES CANALES GONZALO	Falleció el 23/09/2018
54	ROMERO AQUINO RAUL	Falleció el 22/08/2021
55	ROSAS LEON TEODORO DAVID	Personal no permanente
56	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	Personal no permanente
57	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	Personal no permanente
58	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	Personal no permanente
59	SACO COSTA GLORIA DELIA	Sin ejecución de beneficio
60	SALVADOR BARRERA HORTENSIA EVANGELINA	Sin ejecución de beneficio
61	SALVADOR GOMEZ OSCAR AGAPITO	Falleció el 03/12/2017
62	TRELLES FEIJOO SONIA MARGARITA	Personal no permanente
63	VALENZUELA LOPEZ RODOLFO	Personal no permanente
64	VARGAS CHAVEZ JULIO RICARDO	Sin ejecución de beneficio
65	VARGAS ROSALES CARLOS ALBERTO	Sin ejecución de beneficio
66	VEGA ROMERO MARTIN CESAR	Personal no permanente
67	VERA FLORES LUIS EDGAR	Sin ejecución de beneficio
68	YRIARTE RODRIGUEZ CESAR AUGUSTO	Personal no permanente
69	ZAPATA MOREAU JOSE MANUEL	Sin ejecución de beneficio

Por tanto, habiendo revisado toda la información necesaria y plasmarla en la tabla 10, llegamos al resultado de que 29 extrabajadores mantienen sin ejecución su beneficio, 36 personas tienen ejecutado su beneficio de los cuales sólo 1 se encuentra en la planilla de los permanente y 5 extrabajadores no pudieron ejecutar su beneficio debido a que fallecieron entre el periodo de 2017 hasta 2022, de los cuales 2 habían demandado. Cabe resaltar que todas las reincorporaciones se debieron a la acción de medidas judiciales que iniciaron los beneficiarios, lo cual será desmenuzado en el apartado 4.1.3.

#### ***4.1.2. Resultados de las plazas vacantes presupuestadas del BCRP***

Respecto a la relevancia que surge sobre las plazas vacantes y presupuestas, si bien correspondía a cada Entidad Estatal informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debido a que en las tres primeras listas no figuró ningún extrabajador del Banco Central de Reserva del Perú, se podía presumir encontrar información a partir de la emisión de la cuarta lista, pero debido a que el Banco mantiene una posición de no encontrarse inmerso en la aplicación de la Ley Nro. 27803 y la misma no lo expresa como tal, conviene al caso con mucha pertinencia precisar que dicha información se puede encontrar en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) del Banco, el cual es de acceso público a través del mismo link de información de personal mencionado en el apartado anterior.

Por tanto, habiendo revisado la información de cada cuadro de personal podemos ubicar a la fecha 23 Unidades Orgánicas, dentro de las cuales se pueden ubicar suboficinas, las cuales son las siguientes:

- 1) Presidencia; no tiene suboficinas.
- 2) Oficina del Abogado Consultor; no tiene suboficinas.

3) Secretaría General; tiene a la Subgerencia de Secretaría General que comprende al Departamento de Mensajes Financieros, Departamento de Archivo y Departamento de Trámite Documentario.

4) Gerencia General; no tiene suboficinas.

5) Gerencia de Auditoría; tiene a la Subgerencia de Planeamiento de Auditoría.

6) Gerencia Jurídica; tiene a la Subgerencia de Asesoría Legal en Asuntos Financieros y Subgerencia de Asesoría Legal en Asuntos Contenciosos y Administrativos.

7) Gerencia Central de Estudios Económicos; no tiene suboficinas.

8) Gerencia de Política Económica; tiene a la Subgerencia de Diseño de Política Económica que comprende al Departamento de Políticas Estructurales y Departamento de Políticas Sociales y Regionales; y Subgerencia de Estudios Fiscales que comprende al Departamento de Estadísticas Fiscales y Departamento de Política Fiscal.

9) Gerencia de Política Monetaria; tiene a la Subgerencia de Diseño de Política Monetaria que comprende al Departamento de Modelos Macroeconómicos, Departamento del Programa Monetario, y Departamento de Estadísticas Monetarias; y Subgerencia de Investigación Económica.

10) Gerencia de Información y Análisis Económico; tiene a la Subgerencia de Estadísticas Macroeconómicas que comprende al Departamento de Indicadores de la Actividad Económica, Departamento de Estadísticas de Precios, Departamento de Indicadores del Gasto Agregado, Empleo y Remuneraciones, y Departamento de Bases de Datos Macroeconómicos; Subgerencia de Análisis Macroeconómico que comprende al Departamento de Programación Financiera y Análisis del Sector Real, y Departamento de Análisis de Coyuntura; y Subgerencia de Economía Internacional que comprende al Departamento de Economía Mundial, Departamento de Relaciones Internacionales y Departamento de Estadísticas de Balanza de Pagos.

11) Gerencia Central de Operaciones; no tiene suboficinas.

12) Gerencia de Operaciones Monetarias y Estabilidad Financiera; tiene a la Subgerencia de Análisis Financiero y Regulación que comprende al Departamento de Análisis del Sistema Financiero, Departamento de Análisis de Innovaciones Financieras y Regulación, y Departamento de Investigación Financiera; Subgerencia de Operaciones de Política Monetaria que comprende al Departamento de Operaciones Monetarias y Cambiarias, Departamento de Administración de Encajes, Departamento de Análisis Táctico de Operaciones Monetarias y Cambiarias, y Departamento de Bases de Datos Financieras; y Subgerencia de Pagos e Infraestructuras Financieras que comprende al Departamento de Análisis de Infraestructuras Financieras, Departamento de Administración del LBTR, y Departamento de Liquidación y Control de Operaciones Internas.

13) Gerencia de Operaciones Internacionales; tiene a la Subgerencia de Análisis de Inversiones Internacionales que comprende al Departamento de Políticas de Inversión, Departamento de Evaluación del Desempeño y Riesgos, Departamento de Liquidación y Control de Inversiones Internacionales, y Departamento de Bases de Datos de Reservas Internacionales; y Subgerencia de Gestión de Inversiones Internacionales que comprende al Departamento de Gestión de Portafolios Líquidos, Departamento de Gestión de Portafolios de Inversión, y Departamento de Análisis Táctico de Inversiones Internacionales.

14) Gerencia de Gestión del Circulante; tiene a la Subgerencia de Análisis y Programación del Circulante que comprende al Departamento de Análisis del Circulante, Departamento de Programación del Circulante, y Departamento de Liquidación y Control del Circulante; Subgerencia de Custodia que comprende al Departamento de Procesamiento de Numerario, Departamento de Bóveda, y Departamento de Caja; y Subgerencia de Casa Nacional de Moneda (CNM) que comprende al Departamento de Planeamiento de la CNM,

Departamento de Producción de la CNM, Departamento de Almacén y Servicios de la CNM, y Departamento de Liquidación y Control de la CNM.

15) Gerencia Central de Administración; tiene a la Subgerencia de Sucursales; Sucursal Piura que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Piura y Departamento de Operaciones de Sucursal Piura; Sucursal Trujillo que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Trujillo y Departamento de Operaciones de Sucursal Trujillo; Sucursal Iquitos que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Iquitos y Departamento de Operaciones de Sucursal Iquitos; Sucursal Huancayo que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Huancayo, Departamento de Operaciones de Sucursal Huancayo; Sucursal Arequipa que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Arequipa y Departamento de Operaciones de Sucursal Arequipa; Sucursal Cusco que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Cusco y Departamento de Operaciones de Sucursal Cusco; y Sucursal Puno que comprende al Departamento de Estudios Económicos de Sucursal Puno y Departamento de Operaciones de Sucursal Puno.

16) Gerencia de Compras y Servicios; tiene a la Subgerencia de Logística que comprende al Departamento de Programación Logística, Departamento de Compras, y Departamento de Control Logístico y Almacén; y Subgerencia de Servicios Internos que comprende al Departamento de Ingeniería y Mantenimiento, Departamento de Servicios Generales, Departamento de Seguridad, y Departamento de Control Patrimonial.

17) Gerencia de Recursos Humanos; tiene a la Subgerencia de Recursos Humanos que comprende al Departamento de Desarrollo de Personal, Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Planilla.

18) Gerencia de Tecnologías de Información; tiene a la Subgerencia de Soluciones de Tecnologías de Información que comprende al Departamento de Gestión y Desarrollo de

Soluciones TI; Subgerencia de Servicios de Tecnologías de Información que comprende al Departamento de Servicio y Atención al Usuario, Departamento de Operaciones, Plataforma y Bases de Datos, Departamento de Ciberseguridad y Redes, y Departamento de Gestión y Calidad; y Subgerencia de Riesgos de Tecnologías de Información.

19) Gerencia de Comunicaciones; tiene a la Subgerencia de Información que comprende al Departamento de Publicaciones Económicas, Departamento de Prensa, y Departamento de Enlace con el Congreso; y Subgerencia de Proyección Institucional que comprende al Departamento de Eventos, Departamento de Biblioteca, y Departamento de Museo.

20) Gerencia de Contabilidad y Supervisión; tiene a la Subgerencia de Contabilidad y Presupuesto que comprende al Departamento de Contabilidad, y Departamento de Presupuesto; y Subgerencia de Supervisión que comprende al Departamento de Tesorería Administrativa, y Departamento de Control Concurrente.

21) Gerencia de Riesgos; tiene a la Subgerencia de Gestión de Riesgos.

22) Fondo para Enfermedades, Seguros y Pensiones de Empleados del BCRP (FE); no tiene suboficinas.

23) Oficina Central de Lucha contra la Falsificación de Numerario (OCN); no tiene suboficinas.

Asimismo, debido a que lo relevante en la presente problemática radica en la determinación de las plazas vacantes, de la revisión hecha se han obtenido como resultado la distinción entre 12 puestos de trabajo:

- 1) Presidente
- 2) Gerente General
- 3) Gerente Central
- 4) Gerente

- 5) Asesor
- 6) Subgerente
- 7) Jefe de Departamento
- 8) Supervisor
- 9) Especialista
- 10) Asistente
- 11) Secretaria
- 12) Técnico

Por lo cual, revisando el periodo desde agosto de 2017 hasta noviembre de 2022 se ha encontrado como resultado que la cantidad de plazas de naturaleza permanente debidamente presupuestadas son 923, las cuales se encuentran distribuidas entre los 12 tipos de puestos de trabajo mencionados. Asimismo, como particularidad de nuestra revisión la única vez excepcional en la cual un puesto de trabajo no fue considerado se dio cuando el puesto de Gerente General se encontraba vacante y asumía funciones en Gerente Central. De igual forma, la otra particularidad es que entre el tercer y cuarto trimestre del 2018 se estrenó la Gerencia de Política Económica, la cual resultó de independizar parte de la Gerencia de Política Monetaria, resultando así la adición de dicha Unidad Orgánica, pero sin implicar la contratación o convocatoria de nuevo personal.

**Tabla 11**

*Distribución de las plazas totales*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Unidades Orgánicas</b>	<b>Puestos de trabajo</b>	<b>Plaza totales</b>	<b>Plazas ocupadas</b>	<b>Vacantes</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	22	12	923	923	0
<b>2</b>	4º trimestre 2017	22	12	923	923	0
<b>3</b>	1º trimestre 2018	22	12	923	923	0

<b>4</b>	2° trimestre 2018	22	12	923	923	0
<b>5</b>	3° trimestre 2018	22	12	923	923	0
<b>6</b>	4° trimestre 2018	23	12	923	923	0
<b>7</b>	enero de 2019	23	12	923	923	0
<b>8</b>	febrero de 2019	23	12	923	923	0
<b>9</b>	marzo de 2019	23	12	923	923	0
<b>10</b>	abril de 2019	23	12	923	923	0
<b>11</b>	mayo de 2019	23	12	923	923	0
<b>12</b>	junio de 2019	23	12	923	923	0
<b>13</b>	julio de 2019	23	12	923	923	0
<b>14</b>	agosto de 2019	23	12	923	923	0
<b>15</b>	septiembre de 2019	23	12	923	923	0
<b>16</b>	octubre de 2019	23	12	923	923	0
<b>17</b>	noviembre de 2019	23	12	923	923	0
<b>18</b>	diciembre de 2019	23	12	923	923	0
<b>19</b>	enero de 2020	23	12	923	923	0
<b>20</b>	febrero de 2020	23	12	923	923	0
<b>21</b>	marzo de 2020	23	12	923	923	0
<b>22</b>	abril de 2020	23	12	923	923	0
<b>23</b>	mayo de 2020	23	12	923	923	0
<b>24</b>	junio de 2020	23	12	923	923	0
<b>25</b>	julio de 2020	23	12	923	923	0
<b>26</b>	agosto de 2020	23	12	923	923	0
<b>27</b>	septiembre de 2020	23	12	923	923	0

<b>28</b>	octubre de 2020	23	12	923	923	0
<b>29</b>	noviembre de 2020	23	12	923	923	0
<b>30</b>	diciembre de 2020	23	11	922	922	0
<b>31</b>	enero de 2021	23	12	923	923	0
<b>32</b>	febrero de 2021	23	11	922	922	0
<b>33</b>	marzo de 2021	23	11	922	922	0
<b>34</b>	abril de 2021	23	11	922	922	0
<b>35</b>	mayo de 2021	23	11	922	922	0
<b>36</b>	junio de 2021	23	11	922	922	0
<b>37</b>	julio de 2021	23	11	922	922	0
<b>38</b>	agosto de 2021	23	11	922	922	0
<b>39</b>	septiembre de 2021	23	11	922	922	0
<b>40</b>	octubre de 2021	23	11	922	922	0
<b>41</b>	noviembre de 2021	23	11	922	922	0
<b>42</b>	diciembre de 2021	23	11	922	922	0
<b>43</b>	enero de 2022	23	11	922	922	0
<b>44</b>	febrero de 2022	23	11	922	922	0
<b>45</b>	marzo de 2022	23	12	923	923	0
<b>46</b>	abril de 2022	23	12	923	923	0
<b>47</b>	mayo de 2022	23	12	923	923	0
<b>48</b>	junio de 2022	23	12	923	923	0
<b>49</b>	julio de 2022	23	12	923	923	0
<b>50</b>	agosto de 2022	23	12	923	923	0
<b>51</b>	septiembre de 2022	23	12	923	923	0

<b>52</b>	octubre de 2022	23	12	923	923	0
<b>53</b>	noviembre de 2022	23	12	923	923	0

En ese sentido, habiendo revisado de forma general las plazas totales del Banco Central de Reserva del Perú en la tabla 11, es pertinente traer al caso los resultados de la revisión por cada puesto de trabajo en específico conforme desde la tabla 12 hasta la 23.

**Tabla 12**

*Distribución del puesto de Presidente*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	1	1
<b>2</b>	4º trimestre 2017	1	1
<b>3</b>	1º trimestre 2018	1	1
<b>4</b>	2º trimestre 2018	1	1
<b>5</b>	3º trimestre 2018	1	1
<b>6</b>	4º trimestre 2018	1	1
<b>7</b>	enero de 2019	1	1
<b>8</b>	febrero de 2019	1	1
<b>9</b>	marzo de 2019	1	1
<b>10</b>	abril de 2019	1	1
<b>11</b>	mayo de 2019	1	1
<b>12</b>	junio de 2019	1	1
<b>13</b>	julio de 2019	1	1
<b>14</b>	agosto de 2019	1	1
<b>15</b>	septiembre de 2019	1	1

<b>16</b>	octubre de 2019	1	1
<b>17</b>	noviembre de 2019	1	1
<b>18</b>	diciembre de 2019	1	1
<b>19</b>	enero de 2020	1	1
<b>20</b>	febrero de 2020	1	1
<b>21</b>	marzo de 2020	1	1
<b>22</b>	abril de 2020	1	1
<b>23</b>	mayo de 2020	1	1
<b>24</b>	junio de 2020	1	1
<b>25</b>	julio de 2020	1	1
<b>26</b>	agosto de 2020	1	1
<b>27</b>	septiembre de 2020	1	1
<b>28</b>	octubre de 2020	1	1
<b>29</b>	noviembre de 2020	1	1
<b>30</b>	diciembre de 2020	1	1
<b>31</b>	enero de 2021	1	1
<b>32</b>	febrero de 2021	1	1
<b>33</b>	marzo de 2021	1	1
<b>34</b>	abril de 2021	1	1
<b>35</b>	mayo de 2021	1	1
<b>36</b>	junio de 2021	1	1
<b>37</b>	julio de 2021	1	1
<b>38</b>	agosto de 2021	1	1
<b>39</b>	septiembre de 2021	1	1

<b>40</b>	octubre de 2021	1	1
<b>41</b>	noviembre de 2021	1	1
<b>42</b>	diciembre de 2021	1	1
<b>43</b>	enero de 2022	1	1
<b>44</b>	febrero de 2022	1	1
<b>45</b>	marzo de 2022	1	1
<b>46</b>	abril de 2022	1	1
<b>47</b>	mayo de 2022	1	1
<b>48</b>	junio de 2022	1	1
<b>49</b>	julio de 2022	1	1
<b>50</b>	agosto de 2022	1	1
<b>51</b>	septiembre de 2022	1	1
<b>52</b>	octubre de 2022	1	1
<b>53</b>	noviembre de 2022	1	1

**Tabla 13***Distribución del puesto de Gerente General*

<b>N.</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3° trimestre 2017	1	1
<b>2</b>	4° trimestre 2017	1	1
<b>3</b>	1° trimestre 2018	1	1
<b>4</b>	2° trimestre 2018	1	1
<b>5</b>	3° trimestre 2018	1	1

<b>6</b>	4º trimestre 2018	1	1
<b>7</b>	enero de 2019	1	1
<b>8</b>	febrero de 2019	1	1
<b>9</b>	marzo de 2019	1	1
<b>10</b>	abril de 2019	1	1
<b>11</b>	mayo de 2019	1	1
<b>12</b>	junio de 2019	1	1
<b>13</b>	julio de 2019	1	1
<b>14</b>	agosto de 2019	1	1
<b>15</b>	septiembre de 2019	1	1
<b>16</b>	octubre de 2019	1	1
<b>17</b>	noviembre de 2019	1	1
<b>18</b>	diciembre de 2019	1	1
<b>19</b>	enero de 2020	1	1
<b>20</b>	febrero de 2020	1	1
<b>21</b>	marzo de 2020	1	1
<b>22</b>	abril de 2020	1	1
<b>23</b>	mayo de 2020	1	1
<b>24</b>	junio de 2020	1	1
<b>25</b>	julio de 2020	1	1
<b>26</b>	agosto de 2020	1	1
<b>27</b>	septiembre de 2020	1	1
<b>28</b>	octubre de 2020	1	1
<b>29</b>	noviembre de 2020	1	1

<b>30</b>	diciembre de 2020	0	0
<b>31</b>	enero de 2021	1	1
<b>32</b>	febrero de 2021	0	0
<b>33</b>	marzo de 2021	0	0
<b>34</b>	abril de 2021	0	0
<b>35</b>	mayo de 2021	0	0
<b>36</b>	junio de 2021	0	0
<b>37</b>	julio de 2021	0	0
<b>38</b>	agosto de 2021	0	0
<b>39</b>	septiembre de 2021	0	0
<b>40</b>	octubre de 2021	0	0
<b>41</b>	noviembre de 2021	0	0
<b>42</b>	diciembre de 2021	0	0
<b>43</b>	enero de 2022	0	0
<b>44</b>	febrero de 2022	0	0
<b>45</b>	marzo de 2022	1	1
<b>46</b>	abril de 2022	1	1
<b>47</b>	mayo de 2022	1	1
<b>48</b>	junio de 2022	1	1
<b>49</b>	julio de 2022	1	1
<b>50</b>	agosto de 2022	1	1
<b>51</b>	septiembre de 2022	1	1
<b>52</b>	octubre de 2022	1	1
<b>53</b>	noviembre de 2022	1	1

**Tabla 14***Distribución del puesto de Gerente Central*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	3	3
<b>2</b>	4º trimestre 2017	3	3
<b>3</b>	1º trimestre 2018	3	3
<b>4</b>	2º trimestre 2018	3	3
<b>5</b>	3º trimestre 2018	3	3
<b>6</b>	4º trimestre 2018	3	3
<b>7</b>	enero de 2019	3	3
<b>8</b>	febrero de 2019	3	3
<b>9</b>	marzo de 2019	3	3
<b>10</b>	abril de 2019	3	3
<b>11</b>	mayo de 2019	3	3
<b>12</b>	junio de 2019	3	3
<b>13</b>	julio de 2019	3	3
<b>14</b>	agosto de 2019	3	3
<b>15</b>	septiembre de 2019	3	3
<b>16</b>	octubre de 2019	3	3
<b>17</b>	noviembre de 2019	3	3
<b>18</b>	diciembre de 2019	3	3
<b>19</b>	enero de 2020	3	3
<b>20</b>	febrero de 2020	3	3
<b>21</b>	marzo de 2020	3	3

<b>22</b>	abril de 2020	3	3
<b>23</b>	mayo de 2020	3	3
<b>24</b>	junio de 2020	3	3
<b>25</b>	julio de 2020	3	3
<b>26</b>	agosto de 2020	3	3
<b>27</b>	septiembre de 2020	3	3
<b>28</b>	octubre de 2020	3	3
<b>29</b>	noviembre de 2020	3	3
<b>30</b>	diciembre de 2020	2	2
<b>31</b>	enero de 2021	3	3
<b>32</b>	febrero de 2021	3	3
<b>33</b>	marzo de 2021	2	2
<b>34</b>	abril de 2021	2	2
<b>35</b>	mayo de 2021	2	2
<b>36</b>	junio de 2021	2	2
<b>37</b>	julio de 2021	2	2
<b>38</b>	agosto de 2021	2	2
<b>39</b>	septiembre de 2021	2	2
<b>40</b>	octubre de 2021	2	2
<b>41</b>	noviembre de 2021	2	2
<b>42</b>	diciembre de 2021	2	2
<b>43</b>	enero de 2022	2	2
<b>44</b>	febrero de 2022	2	2
<b>45</b>	marzo de 2022	2	2

<b>46</b>	abril de 2022	2	2
<b>47</b>	mayo de 2022	2	2
<b>48</b>	junio de 2022	2	2
<b>49</b>	julio de 2022	2	2
<b>50</b>	agosto de 2022	2	2
<b>51</b>	septiembre de 2022	2	2
<b>52</b>	octubre de 2022	2	2
<b>53</b>	noviembre de 2022	2	2

**Tabla 15***Distribución del puesto de Gerente*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	14	14
<b>2</b>	4º trimestre 2017	14	14
<b>3</b>	1º trimestre 2018	14	14
<b>4</b>	2º trimestre 2018	14	14
<b>5</b>	3º trimestre 2018	14	14
<b>6</b>	4º trimestre 2018	15	15
<b>7</b>	enero de 2019	15	15
<b>8</b>	febrero de 2019	15	15
<b>9</b>	marzo de 2019	15	15
<b>10</b>	abril de 2019	15	15
<b>11</b>	mayo de 2019	15	15
<b>12</b>	junio de 2019	15	15

<b>13</b>	julio de 2019	15	15
<b>14</b>	agosto de 2019	15	15
<b>15</b>	septiembre de 2019	14	14
<b>16</b>	octubre de 2019	14	14
<b>17</b>	noviembre de 2019	14	14
<b>18</b>	diciembre de 2019	14	14
<b>19</b>	enero de 2020	14	14
<b>20</b>	febrero de 2020	14	14
<b>21</b>	marzo de 2020	14	14
<b>22</b>	abril de 2020	14	14
<b>23</b>	mayo de 2020	14	14
<b>24</b>	junio de 2020	14	14
<b>25</b>	julio de 2020	14	14
<b>26</b>	agosto de 2020	14	14
<b>27</b>	septiembre de 2020	14	14
<b>28</b>	octubre de 2020	14	14
<b>29</b>	noviembre de 2020	14	14
<b>30</b>	diciembre de 2020	14	14
<b>31</b>	enero de 2021	14	14
<b>32</b>	febrero de 2021	14	14
<b>33</b>	marzo de 2021	14	14
<b>34</b>	abril de 2021	14	14
<b>35</b>	mayo de 2021	14	14
<b>36</b>	junio de 2021	14	14

<b>37</b>	julio de 2021	14	14
<b>38</b>	agosto de 2021	14	14
<b>39</b>	septiembre de 2021	14	14
<b>40</b>	octubre de 2021	14	14
<b>41</b>	noviembre de 2021	14	14
<b>42</b>	diciembre de 2021	14	14
<b>43</b>	enero de 2022	14	14
<b>44</b>	febrero de 2022	14	14
<b>45</b>	marzo de 2022	14	14
<b>46</b>	abril de 2022	13	13
<b>47</b>	mayo de 2022	12	12
<b>48</b>	junio de 2022	14	14
<b>49</b>	julio de 2022	14	14
<b>50</b>	agosto de 2022	14	14
<b>51</b>	septiembre de 2022	14	14
<b>52</b>	octubre de 2022	14	14
<b>53</b>	noviembre de 2022	14	14

**Tabla 16***Distribución del puesto de Asesor*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	14	14
<b>2</b>	4º trimestre 2017	14	14
<b>3</b>	1º trimestre 2018	14	14

<b>4</b>	2° trimestre 2018	14	14
<b>5</b>	3° trimestre 2018	14	14
<b>6</b>	4° trimestre 2018	12	12
<b>7</b>	enero de 2019	13	13
<b>8</b>	febrero de 2019	14	14
<b>9</b>	marzo de 2019	14	14
<b>10</b>	abril de 2019	14	14
<b>11</b>	mayo de 2019	14	14
<b>12</b>	junio de 2019	14	14
<b>13</b>	julio de 2019	14	14
<b>14</b>	agosto de 2019	14	14
<b>15</b>	septiembre de 2019	14	14
<b>16</b>	octubre de 2019	14	14
<b>17</b>	noviembre de 2019	14	14
<b>18</b>	diciembre de 2019	14	14
<b>19</b>	enero de 2020	14	14
<b>20</b>	febrero de 2020	15	15
<b>21</b>	marzo de 2020	16	16
<b>22</b>	abril de 2020	16	16
<b>23</b>	mayo de 2020	15	15
<b>24</b>	junio de 2020	15	15
<b>25</b>	julio de 2020	15	15
<b>26</b>	agosto de 2020	15	15
<b>27</b>	septiembre de 2020	15	15

<b>28</b>	octubre de 2020	15	15
<b>29</b>	noviembre de 2020	18	18
<b>30</b>	diciembre de 2020	19	19
<b>31</b>	enero de 2021	19	19
<b>32</b>	febrero de 2021	19	19
<b>33</b>	marzo de 2021	20	20
<b>34</b>	abril de 2021	20	20
<b>35</b>	mayo de 2021	20	20
<b>36</b>	junio de 2021	20	20
<b>37</b>	julio de 2021	20	20
<b>38</b>	agosto de 2021	19	19
<b>39</b>	septiembre de 2021	19	19
<b>40</b>	octubre de 2021	20	20
<b>41</b>	noviembre de 2021	19	19
<b>42</b>	diciembre de 2021	19	19
<b>43</b>	enero de 2022	18	18
<b>44</b>	febrero de 2022	18	18
<b>45</b>	marzo de 2022	19	19
<b>46</b>	abril de 2022	20	20
<b>47</b>	mayo de 2022	20	20
<b>48</b>	junio de 2022	21	21
<b>49</b>	julio de 2022	22	22
<b>50</b>	agosto de 2022	23	23
<b>51</b>	septiembre de 2022	22	22

<b>52</b>	octubre de 2022	23	23
<b>53</b>	noviembre de 2022	22	22

**Tabla 17***Distribución del puesto de Subgerente*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	39	39
<b>2</b>	4º trimestre 2017	39	39
<b>3</b>	1º trimestre 2018	39	39
<b>4</b>	2º trimestre 2018	39	39
<b>5</b>	3º trimestre 2018	39	39
<b>6</b>	4º trimestre 2018	40	40
<b>7</b>	enero de 2019	40	40
<b>8</b>	febrero de 2019	39	39
<b>9</b>	marzo de 2019	39	39
<b>10</b>	abril de 2019	39	39
<b>11</b>	mayo de 2019	39	39
<b>12</b>	junio de 2019	39	39
<b>13</b>	julio de 2019	39	39
<b>14</b>	agosto de 2019	39	39
<b>15</b>	septiembre de 2019	39	39
<b>16</b>	octubre de 2019	39	39
<b>17</b>	noviembre de 2019	39	39
<b>18</b>	diciembre de 2019	39	39

<b>19</b>	enero de 2020	39	39
<b>20</b>	febrero de 2020	38	38
<b>21</b>	marzo de 2020	38	38
<b>22</b>	abril de 2020	38	38
<b>23</b>	mayo de 2020	38	38
<b>24</b>	junio de 2020	38	38
<b>25</b>	julio de 2020	38	38
<b>26</b>	agosto de 2020	38	38
<b>27</b>	septiembre de 2020	38	38
<b>28</b>	octubre de 2020	38	38
<b>29</b>	noviembre de 2020	36	36
<b>30</b>	diciembre de 2020	38	38
<b>31</b>	enero de 2021	36	36
<b>32</b>	febrero de 2021	36	36
<b>33</b>	marzo de 2021	36	36
<b>34</b>	abril de 2021	35	35
<b>35</b>	mayo de 2021	35	35
<b>36</b>	junio de 2021	38	38
<b>37</b>	julio de 2021	38	38
<b>38</b>	agosto de 2021	38	38
<b>39</b>	septiembre de 2021	38	38
<b>40</b>	octubre de 2021	37	37
<b>41</b>	noviembre de 2021	37	37
<b>42</b>	diciembre de 2021	38	38

<b>43</b>	enero de 2022	38	38
<b>44</b>	febrero de 2022	38	38
<b>45</b>	marzo de 2022	38	38
<b>46</b>	abril de 2022	38	38
<b>47</b>	mayo de 2022	37	37
<b>48</b>	junio de 2022	34	34
<b>49</b>	julio de 2022	34	34
<b>50</b>	agosto de 2022	35	35
<b>51</b>	septiembre de 2022	35	35
<b>52</b>	octubre de 2022	35	35
<b>53</b>	noviembre de 2022	35	35

**Tabla 18**

*Distribución del puesto de Jefe de Departamento*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	85	85
<b>2</b>	4º trimestre 2017	85	85
<b>3</b>	1º trimestre 2018	85	85
<b>4</b>	2º trimestre 2018	86	86
<b>5</b>	3º trimestre 2018	83	83
<b>6</b>	4º trimestre 2018	85	85
<b>7</b>	enero de 2019	85	85
<b>8</b>	febrero de 2019	86	86
<b>9</b>	marzo de 2019	86	86

<b>10</b>	abril de 2019	86	86
<b>11</b>	mayo de 2019	86	86
<b>12</b>	junio de 2019	85	85
<b>13</b>	julio de 2019	84	84
<b>14</b>	agosto de 2019	84	84
<b>15</b>	septiembre de 2019	83	83
<b>16</b>	octubre de 2019	83	83
<b>17</b>	noviembre de 2019	86	86
<b>18</b>	diciembre de 2019	87	87
<b>19</b>	enero de 2020	87	87
<b>20</b>	febrero de 2020	87	87
<b>21</b>	marzo de 2020	86	86
<b>22</b>	abril de 2020	86	86
<b>23</b>	mayo de 2020	86	86
<b>24</b>	junio de 2020	86	86
<b>25</b>	julio de 2020	87	87
<b>26</b>	agosto de 2020	87	87
<b>27</b>	septiembre de 2020	87	87
<b>28</b>	octubre de 2020	87	87
<b>29</b>	noviembre de 2020	87	87
<b>30</b>	diciembre de 2020	86	86
<b>31</b>	enero de 2021	87	87
<b>32</b>	febrero de 2021	87	87
<b>33</b>	marzo de 2021	86	86

<b>34</b>	abril de 2021	86	86
<b>35</b>	mayo de 2021	86	86
<b>36</b>	junio de 2021	85	85
<b>37</b>	julio de 2021	84	84
<b>38</b>	agosto de 2021	84	84
<b>39</b>	septiembre de 2021	84	84
<b>40</b>	octubre de 2021	85	85
<b>41</b>	noviembre de 2021	85	85
<b>42</b>	diciembre de 2021	86	86
<b>43</b>	enero de 2022	86	86
<b>44</b>	febrero de 2022	85	85
<b>45</b>	marzo de 2022	86	86
<b>46</b>	abril de 2022	86	86
<b>47</b>	mayo de 2022	85	85
<b>48</b>	junio de 2022	85	85
<b>49</b>	julio de 2022	84	84
<b>50</b>	agosto de 2022	85	85
<b>51</b>	septiembre de 2022	86	86
<b>52</b>	octubre de 2022	86	86
<b>53</b>	noviembre de 2022	87	87

**Tabla 19***Distribución del puesto de Supervisor*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
------------	----------------	--------------------	----------------------

<b>1</b>	3° trimestre 2017	106	106
<b>2</b>	4° trimestre 2017	104	104
<b>3</b>	1° trimestre 2018	105	105
<b>4</b>	2° trimestre 2018	110	110
<b>5</b>	3° trimestre 2018	107	107
<b>6</b>	4° trimestre 2018	107	107
<b>7</b>	enero de 2019	107	107
<b>8</b>	febrero de 2019	106	106
<b>9</b>	marzo de 2019	106	106
<b>10</b>	abril de 2019	106	106
<b>11</b>	mayo de 2019	109	109
<b>12</b>	junio de 2019	110	110
<b>13</b>	julio de 2019	111	111
<b>14</b>	agosto de 2019	112	112
<b>15</b>	septiembre de 2019	113	113
<b>16</b>	octubre de 2019	112	112
<b>17</b>	noviembre de 2019	109	109
<b>18</b>	diciembre de 2019	110	110
<b>19</b>	enero de 2020	111	111
<b>20</b>	febrero de 2020	111	111
<b>21</b>	marzo de 2020	110	110
<b>22</b>	abril de 2020	110	110
<b>23</b>	mayo de 2020	109	109
<b>24</b>	junio de 2020	109	109

<b>25</b>	julio de 2020	108	108
<b>26</b>	agosto de 2020	107	107
<b>27</b>	septiembre de 2020	107	107
<b>28</b>	octubre de 2020	107	107
<b>29</b>	noviembre de 2020	104	104
<b>30</b>	diciembre de 2020	109	109
<b>31</b>	enero de 2021	104	104
<b>32</b>	febrero de 2021	104	104
<b>33</b>	marzo de 2021	106	106
<b>34</b>	abril de 2021	107	107
<b>35</b>	mayo de 2021	108	108
<b>36</b>	junio de 2021	107	107
<b>37</b>	julio de 2021	107	107
<b>38</b>	agosto de 2021	107	107
<b>39</b>	septiembre de 2021	107	107
<b>40</b>	octubre de 2021	107	107
<b>41</b>	noviembre de 2021	109	109
<b>42</b>	diciembre de 2021	109	109
<b>43</b>	enero de 2022	108	108
<b>44</b>	febrero de 2022	107	107
<b>45</b>	marzo de 2022	107	107
<b>46</b>	abril de 2022	106	106
<b>47</b>	mayo de 2022	106	106
<b>48</b>	junio de 2022	106	106

<b>49</b>	julio de 2022	105	105
<b>50</b>	agosto de 2022	104	104
<b>51</b>	septiembre de 2022	105	105
<b>52</b>	octubre de 2022	102	102
<b>53</b>	noviembre de 2022	102	102

**Tabla 20***Distribución del puesto de Especialista*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	378	378
<b>2</b>	4º trimestre 2017	385	385
<b>3</b>	1º trimestre 2018	386	386
<b>4</b>	2º trimestre 2018	383	383
<b>5</b>	3º trimestre 2018	386	386
<b>6</b>	4º trimestre 2018	391	391
<b>7</b>	enero de 2019	391	391
<b>8</b>	febrero de 2019	389	389
<b>9</b>	marzo de 2019	392	392
<b>10</b>	abril de 2019	393	393
<b>11</b>	mayo de 2019	392	392
<b>12</b>	junio de 2019	391	391
<b>13</b>	julio de 2019	395	395
<b>14</b>	agosto de 2019	397	397
<b>15</b>	septiembre de 2019	398	398

<b>16</b>	octubre de 2019	400	400
<b>17</b>	noviembre de 2019	401	401
<b>18</b>	diciembre de 2019	400	400
<b>19</b>	enero de 2020	400	400
<b>20</b>	febrero de 2020	403	403
<b>21</b>	marzo de 2020	407	407
<b>22</b>	abril de 2020	407	407
<b>23</b>	mayo de 2020	409	409
<b>24</b>	junio de 2020	409	409
<b>25</b>	julio de 2020	408	408
<b>26</b>	agosto de 2020	411	411
<b>27</b>	septiembre de 2020	412	412
<b>28</b>	octubre de 2020	413	413
<b>29</b>	noviembre de 2020	421	421
<b>30</b>	diciembre de 2020	425	425
<b>31</b>	enero de 2021	420	420
<b>32</b>	febrero de 2021	420	420
<b>33</b>	marzo de 2021	419	419
<b>34</b>	abril de 2021	420	420
<b>35</b>	mayo de 2021	419	419
<b>36</b>	junio de 2021	420	420
<b>37</b>	julio de 2021	421	421
<b>38</b>	agosto de 2021	425	425
<b>39</b>	septiembre de 2021	424	424

<b>40</b>	octubre de 2021	425	425
<b>41</b>	noviembre de 2021	426	426
<b>42</b>	diciembre de 2021	425	425
<b>43</b>	enero de 2022	428	428
<b>44</b>	febrero de 2022	430	430
<b>45</b>	marzo de 2022	432	432
<b>46</b>	abril de 2022	436	436
<b>47</b>	mayo de 2022	439	439
<b>48</b>	junio de 2022	441	441
<b>49</b>	julio de 2022	444	444
<b>50</b>	agosto de 2022	444	444
<b>51</b>	septiembre de 2022	443	443
<b>52</b>	octubre de 2022	449	449
<b>53</b>	noviembre de 2022	450	450

**Tabla 21***Distribución del puesto de Asistente*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	143	143
<b>2</b>	4º trimestre 2017	138	138
<b>3</b>	1º trimestre 2018	135	135
<b>4</b>	2º trimestre 2018	135	135
<b>5</b>	3º trimestre 2018	133	133
<b>6</b>	4º trimestre 2018	128	128

<b>7</b>	enero de 2019	127	127
<b>8</b>	febrero de 2019	129	129
<b>9</b>	marzo de 2019	129	129
<b>10</b>	abril de 2019	128	128
<b>11</b>	mayo de 2019	128	128
<b>12</b>	junio de 2019	128	128
<b>13</b>	julio de 2019	125	125
<b>14</b>	agosto de 2019	123	123
<b>15</b>	septiembre de 2019	123	123
<b>16</b>	octubre de 2019	123	123
<b>17</b>	noviembre de 2019	123	123
<b>18</b>	diciembre de 2019	122	122
<b>19</b>	enero de 2020	122	122
<b>20</b>	febrero de 2020	121	121
<b>21</b>	marzo de 2020	119	119
<b>22</b>	abril de 2020	119	119
<b>23</b>	mayo de 2020	119	119
<b>24</b>	junio de 2020	119	119
<b>25</b>	julio de 2020	118	118
<b>26</b>	agosto de 2020	117	117
<b>27</b>	septiembre de 2020	116	116
<b>28</b>	octubre de 2020	116	116
<b>29</b>	noviembre de 2020	113	113
<b>30</b>	diciembre de 2020	105	105

<b>31</b>	enero de 2021	113	113
<b>32</b>	febrero de 2021	113	113
<b>33</b>	marzo de 2021	115	115
<b>34</b>	abril de 2021	113	113
<b>35</b>	mayo de 2021	113	113
<b>36</b>	junio de 2021	111	111
<b>37</b>	julio de 2021	111	111
<b>38</b>	agosto de 2021	109	109
<b>39</b>	septiembre de 2021	110	110
<b>40</b>	octubre de 2021	108	108
<b>41</b>	noviembre de 2021	107	107
<b>42</b>	diciembre de 2021	105	105
<b>43</b>	enero de 2022	104	104
<b>44</b>	febrero de 2022	104	104
<b>45</b>	marzo de 2022	103	103
<b>46</b>	abril de 2022	101	101
<b>47</b>	mayo de 2022	101	101
<b>48</b>	junio de 2022	99	99
<b>49</b>	julio de 2022	98	98
<b>50</b>	agosto de 2022	97	97
<b>51</b>	septiembre de 2022	97	97
<b>52</b>	octubre de 2022	94	94
<b>53</b>	noviembre de 2022	93	93

**Tabla 22**

## Distribución del puesto de Secretaria

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	25	25
<b>2</b>	4º trimestre 2017	25	25
<b>3</b>	1º trimestre 2018	25	25
<b>4</b>	2º trimestre 2018	24	24
<b>5</b>	3º trimestre 2018	24	24
<b>6</b>	4º trimestre 2018	24	24
<b>7</b>	enero de 2019	24	24
<b>8</b>	febrero de 2019	25	25
<b>9</b>	marzo de 2019	24	24
<b>10</b>	abril de 2019	24	24
<b>11</b>	mayo de 2019	24	24
<b>12</b>	junio de 2019	24	24
<b>13</b>	julio de 2019	25	25
<b>14</b>	agosto de 2019	25	25
<b>15</b>	septiembre de 2019	24	24
<b>16</b>	octubre de 2019	23	23
<b>17</b>	noviembre de 2019	22	22
<b>18</b>	diciembre de 2019	22	22
<b>19</b>	enero de 2020	22	22
<b>20</b>	febrero de 2020	21	21
<b>21</b>	marzo de 2020	21	21
<b>22</b>	abril de 2020	21	21

<b>23</b>	mayo de 2020	21	21
<b>24</b>	junio de 2020	21	21
<b>25</b>	julio de 2020	21	21
<b>26</b>	agosto de 2020	21	21
<b>27</b>	septiembre de 2020	21	21
<b>28</b>	octubre de 2020	20	20
<b>29</b>	noviembre de 2020	19	19
<b>30</b>	diciembre de 2020	19	19
<b>31</b>	enero de 2021	19	19
<b>32</b>	febrero de 2021	19	19
<b>33</b>	marzo de 2021	19	19
<b>34</b>	abril de 2021	19	19
<b>35</b>	mayo de 2021	19	19
<b>36</b>	junio de 2021	19	19
<b>37</b>	julio de 2021	19	19
<b>38</b>	agosto de 2021	19	19
<b>39</b>	septiembre de 2021	19	19
<b>40</b>	octubre de 2021	19	19
<b>41</b>	noviembre de 2021	19	19
<b>42</b>	diciembre de 2021	19	19
<b>43</b>	enero de 2022	19	19
<b>44</b>	febrero de 2022	19	19
<b>45</b>	marzo de 2022	18	18
<b>46</b>	abril de 2022	17	17

<b>47</b>	mayo de 2022	17	17
<b>48</b>	junio de 2022	17	17
<b>49</b>	julio de 2022	17	17
<b>50</b>	agosto de 2022	16	16
<b>51</b>	septiembre de 2022	16	16
<b>52</b>	octubre de 2022	15	15
<b>53</b>	noviembre de 2022	15	15

**Tabla 23***Distribución del puesto de Técnico*

<b>N.º</b>	<b>Periodo</b>	<b>Plaza total</b>	<b>Plaza ocupada</b>
<b>1</b>	3º trimestre 2017	114	114
<b>2</b>	4º trimestre 2017	114	114
<b>3</b>	1º trimestre 2018	115	115
<b>4</b>	2º trimestre 2018	113	113
<b>5</b>	3º trimestre 2018	118	118
<b>6</b>	4º trimestre 2018	116	116
<b>7</b>	enero de 2019	116	116
<b>8</b>	febrero de 2019	115	115
<b>9</b>	marzo de 2019	113	113
<b>10</b>	abril de 2019	113	113
<b>11</b>	mayo de 2019	111	111
<b>12</b>	junio de 2019	112	112
<b>13</b>	julio de 2019	110	110

<b>14</b>	agosto de 2019	109	109
<b>15</b>	septiembre de 2019	110	110
<b>16</b>	octubre de 2019	110	110
<b>17</b>	noviembre de 2019	110	110
<b>18</b>	diciembre de 2019	110	110
<b>19</b>	enero de 2020	109	109
<b>20</b>	febrero de 2020	108	108
<b>21</b>	marzo de 2020	107	107
<b>22</b>	abril de 2020	107	107
<b>23</b>	mayo de 2020	107	107
<b>24</b>	junio de 2020	107	107
<b>25</b>	julio de 2020	109	109
<b>26</b>	agosto de 2020	108	108
<b>27</b>	septiembre de 2020	108	108
<b>28</b>	octubre de 2020	108	108
<b>29</b>	noviembre de 2020	106	106
<b>30</b>	diciembre de 2020	104	104
<b>31</b>	enero de 2021	106	106
<b>32</b>	febrero de 2021	106	106
<b>33</b>	marzo de 2021	104	104
<b>34</b>	abril de 2021	105	105
<b>35</b>	mayo de 2021	105	105
<b>36</b>	junio de 2021	105	105
<b>37</b>	julio de 2021	105	105

<b>38</b>	agosto de 2021	104	104
<b>39</b>	septiembre de 2021	104	104
<b>40</b>	octubre de 2021	104	104
<b>41</b>	noviembre de 2021	103	103
<b>42</b>	diciembre de 2021	104	104
<b>43</b>	enero de 2022	104	104
<b>44</b>	febrero de 2022	104	104
<b>45</b>	marzo de 2022	102	102
<b>46</b>	abril de 2022	102	102
<b>47</b>	mayo de 2022	102	102
<b>48</b>	junio de 2022	102	102
<b>49</b>	julio de 2022	101	101
<b>50</b>	agosto de 2022	101	101
<b>51</b>	septiembre de 2022	101	101
<b>52</b>	octubre de 2022	101	101
<b>53</b>	noviembre de 2022	101	101

Por tanto, en un análisis conjunto de todos los puestos de trabajo que ocupan una plaza permanente en el Banco Central de Reserva del Perú, se llega al resultado de tener 923 plazas presupuestadas, de las cuales durante el periodo de investigación ninguna se ha encontrado vacante, salvo la de Gerente General que se quedó sin uno designado por el fallecimiento de Renzo Rossini Miñán hasta que en marzo de 2022 asumió Eduardo Torres Llosa Villacorta, en la cual se aplicó el artículo 39 del Decreto Ley Nro. 26123 y el Gerente Central Javier Ernesto Olivera Vega asumió dichas funciones, sin dejar a disposición su puesto de Gerente Central. Asimismo, hay puestos en los cuales la cantidad de plazas asignadas a lo largo del periodo es

constante como son Presidente, Gerente General (mantuvo en 0 debido a que falleció quien ocupaba el puesto), Gerente Central (salvo el cambio de 3 a 2) y Gerente (salvo el cambio de 15 a 14). Pero queda también en específico que todo fue declarado como ocupado porque el Banco consideró a los trabajadores permanentes que efectivamente laboraban y a los puestos que tenían concursos en proceso. Por ello, conforme adjuntamos como Anexo 12 del Anexo A, se puede evidenciar que el Banco siguió convocando a concurso público las plazas que en la realidad se encontraban como vacante. Es decir, no se pudo haber encontrado plaza vacante porque dentro de la consideración de ocupados se incluyó a los que no tenían un trabajador asignado, pero el concurso público para su ocupación ya se encontraba en proceso.

#### **4.1.3. Resultados del sentido de las sentencias del Poder Judicial**

Para poder revisar los sentidos de las sentencias que el Poder Judicial (adjuntamos como Anexo B) ha determinado en los casos de la quinta lista iniciados por extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú, corresponde determinar la cantidad de expedientes que corresponden a reincorporación o reubicación laboral, conforme se muestra en la tabla 24.

**Tabla 24**

*Determinación de expedientes contra el BCRP*

<b>N.</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>MATERIA</b>	<b>CAUTELAR / EJECUCIÓN DE REPOSICIÓN</b>
<b>1</b>	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	23888-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Cautelar 91
<b>2</b>	ALARCO REAL WALTER ANTONIO	20982-2018-0- 1801-JR-LA-12	Reincorporación	

<b>3</b>	ALFARO URRUTIA GABINO EMILIO	09830-2018-0- 1801-JR-LA-02	Reincorporación	
<b>4</b>	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	19994-2018-0- 1801-JR-LA-14	Reincorporación	Cautelar 41 Ejecución 52
<b>5</b>	ARONE LORENZO MIGUEL ANGEL	08149-2019-0- 1801-JR-LA-11	Reincorporación	Cautelar 19 Ejecución 1
<b>6</b>	ARTEAGA BRACESCO BRUNO GUSTAVO	09421-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 33
<b>7</b>	AYLLON FLORES NELLY EVELINA	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21238-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	
<b>8</b>	AZABACHE TAPIA JAIME ANGEL	23905-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución 23
<b>9</b>	BERNAL JIMENEZ JOSE SANTIAGO	23200-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	
<b>10</b>	BOSSIO SALAZAR VICTOR MIGUEL	No demanda		
<b>11</b>	CARRASCO ALCALDE TERESA MARGARITA	No demanda		
<b>12</b>	CARVALLO CARMONA JOSE GUILLERMO	04196-2018-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Cautelar 33 Ejecución 53

<b>13</b>	CHANG ARGUELLES JULIO GUILLERMO	23868-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Cautelar 82
<b>14</b>	CHAVEZ SILVA DANIEL ERNESTO	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21241-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	
<b>15</b>	CORTEZ ORDINOLA RICARDO	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21210-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 2
<b>16</b>	CRIOLLO VICENTE MIGUEL ANGEL	25501-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución en principal
<b>17</b>	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21235-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 56
<b>18</b>	CUNZA ARANA MIRTHA ARIELA	No demanda		
<b>19</b>	DAVILA AVILA ABILIO FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	09625-2018-0- 1801-JR-LA-06	Reincorporación	

<b>20</b>	DE LA CRUZ MINAYA PABLO ANDRES	11208-2018-0- 1801-JR-LA-75	Reincorporación Ex ACA	
<b>21</b>	DEL BUSTO MEDINA JOSE AUGUSTO	No demanda		
<b>22</b>	DIAZ TORRE HUMBERTO RAFAEL	17781-2018-0- 1801-JR-LA-57	Reincorporación Ex ACA	
<b>23</b>	DUEÑAS GELDRES MARIO ALEJANDRO	13666-2018-0- 1801-JR-LA-03	Reincorporación	Cautelar 53
<b>24</b>	ESTEFO ZAPATA RAUL AUGUSTO	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21233-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	
<b>25</b>	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	23886-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución 48
<b>26</b>	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	23902-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Cautelar 56 Ejecución 81
<b>27</b>	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	08271-2019-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación	Ejecución 15
<b>28</b>	GALVEZ ZUÑIGA DE KALAFATOVICH HERNA ISABEL	17461-2018-0- 1801-JR-LA-16	Reincorporación	
<b>29</b>	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	13669-2018-0- 1801-JR-LA-09	Reincorporación	Cautelar 15

<b>30</b>	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	03010-2019-0- 1801-JR-LA-73	Reincorporación Ex ACA	Cautelar 16
<b>31</b>	GARCIA VASQUEZ JOSE FREDDY	No demanda		
<b>32</b>	GONZALES NORIEGA JOSE LUIS	15168-2018-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Cautelar 97
<b>33</b>	HUERTA MANCHEGO HUGO JAVIER EDGARDO	No demanda		
<b>34</b>	JULIAN CAVERO JAIME ROLANDO	13670-2018-0- 1801-JR-LA-05	Reincorporación	
<b>35</b>	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	23877-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución 2
<b>36</b>	LANDAURI QUIROZ ESTEBAN AUGUSTO	12418-2018-0- 1801-JR-LA-23	Reincorporación Ex ACA	
<b>37</b>	LEON FLORIAN JORGE HUMBERTO	No demanda		
<b>38</b>	LESCANO HERRERA CARLOS ANTONIO	03126-2018-0- 1801-JR-LA-06	Reincorporación	
<b>39</b>	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	13665-2018-0- 1801-JR-LA-14	Reincorporación	Cautelar 45 Ejecución 36
<b>40</b>	MATOS DEL POZO LUIS ALBERTO	No demanda		

<b>41</b>	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	23873-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución 54
<b>42</b>	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	08151-2019-0- 1801-JR-LA-14	Reincorporación	Cautelar 21 Ejecución 1
<b>43</b>	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	14716-2019-0- 1801-JR-LA-07	Reincorporación	Cautelar 44 Ejecución 33
<b>44</b>	MONTALVO COCHACHE PABLO LICARIO	09830-2018-0- 1801-JR-LA-02	Reincorporación	
<b>45</b>	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	11496-2018-0- 1801-JR-LA-14	Reincorporación	Ejecución 86
<b>46</b>	OCHOA RIOS JOHNNY	15076-2018-0- 1801-JR-LA-03	Reincorporación	Cautelar 37 Ejecución 89
<b>47</b>	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21231-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 52
<b>48</b>	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21230-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 59

<b>49</b>	PACHECO LOPEZ	08645-2019-0-	Reincorporación	Cautelar 8
	LUZGARDO ALEJANDRO	1801-JR-LA-01		
<b>50</b>	QUIÑONES BORJA	14054-2018-0-	Reincorporación	Cautelar 25
	JOSE LUIS	1801-JR-LA-09		Ejecución 62
<b>51</b>	QUISPE BOHORQUEZ	23403-2018-0-	Reincorporación	
	MARTHA MAFALDA	1801-JR-LA-71	Ex ACA	
<b>52</b>	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	(Antes 09421-	Reincorporación e IDP	Ejecución 85
		2018-0-1801-JR-		
		LA-85)		
		21228-2018-0-		
		1801-JR-LA-85		
<b>53</b>	REYES CANALES	No demanda		
	GONZALO			
<b>54</b>	ROMERO AQUINO	23915-2017-0-	Reincorporación	
	RAUL	1801-JR-LA-30		
<b>55</b>	ROSAS LEON TEODORO DAVID	(Antes 09421-	Reincorporación e IDP	Ejecución 23
		2018-0-1801-JR-		
		LA-85)		
		21226-2018-0-		
		1801-JR-LA-85		
<b>56</b>	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	(Antes 09421-	Reincorporación e IDP	Ejecución 77
		2018-0-1801-JR-		
		LA-85)		

		21225-2018-0- 1801-JR-LA-85		
<b>57</b>	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21221-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 10
<b>58</b>	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21219-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	Ejecución 72
<b>59</b>	SACO COSTA GLORIA DELIA	No demanda		
<b>60</b>	SALVADOR BARRERA HORTENSIA EVANGELINA	24425-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	
<b>61</b>	SALVADOR GOMEZ OSCAR AGAPITO	No demanda		
<b>62</b>	TRELLES FEIJOO SONIA MARGARITA	23883-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución 86
<b>63</b>	VALENZUELA LOPEZ RODOLFO	27158-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	Ejecución en principal

<b>64</b>	VARGAS CHAVEZ JULIO RICARDO	No demanda		
<b>65</b>	VARGAS ROSALES CARLOS ALBERTO	(Antes 09421- 2018-0-1801-JR- LA-85) 21217-2018-0- 1801-JR-LA-85	Reincorporación e IDP	
<b>66</b>	VEGA ROMERO MARTIN CESAR	15809-2018-0- 1801-JR-LA-77	Reincorporación	Cautelar 45 o 62
<b>67</b>	VERA FLORES LUIS EDGAR	00130-2017-0- 2101-JR-LA-02	Reincorporación	
<b>68</b>	YRIARTE RODRIGUEZ CESAR AUGUSTO	13673-2019-0- 1801-JR-LA-07	Reincorporación	Cautelar 23
<b>69</b>	ZAPATA MOREAU JOSE MANUEL	12141-2019-0- 1801-JR-LA-07	Reincorporación	Ejecución 62
<b>70</b>	ZULETA GUIMET CELSO ALBERTO	25331-2017-0- 1801-JR-LA-30	Reincorporación	

De la revisión de los 70 extrabajadores del BCRP que eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral se ha encontrado como resultados que 12 no demandaron su reincorporación, mientras que los 58 restantes sí recurrieron al Poder Judicial dentro de los cuales se puede distinguir a 44 extrabajadores que formularon su demanda pretendiendo sólo la reincorporación laboral y 14 que demandaron reincorporación e indemnización por daños y perjuicios de forma conjunta. Asimismo, como resultados adicionales se agrega que los señores

Gabino Emilio Alfaro Urrutia y Pablo Licario Montalvo Cochache demandaron conjuntamente y se tramita su proceso en el expediente 09830-2018-0-1801-JR-LA-02, los expedientes de los demandantes Rodolfo Elar Cuadros Hinojosa y Raul Romero Aquino no van a seguir su trámite debido a que ambos fallecieron el 11 de abril de 2022 y 22 de agosto de 2021, respectivamente, y que Miguel Angel Arone Lorenzo y Moises Cristobal Merida Santiago presentaron demandas posteriores de indemnización por daños y perjuicios, los cuales se tramitan en los expedientes 10857-2021-0-1801-JR-LA-07 y 10858-2021-0-1801-JR-LA-05, respectivamente.

**Tabla 25**

*Sentido de las sentencias contra el BCRP*

<b>N.º</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>1º Instancia</b>	<b>2º Instancia</b>
<b>1</b>	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	23888-2017-0-1801- JR-LA-30	Fundada	Confirma fundada
				Nulo
<b>2</b>	ALARCO REAL WALTER ANTONIO	20982-2018-0-1801- JR-LA-12	Fundada	fundada y suspende el proceso
				Nula
<b>3</b>	ALFARO URRUTIA GABINO EMILIO	09830-2018-0-1801- JR-LA-02	Fundada	sentencia 30.03.2023
<b>4</b>	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	19994-2018-0-1801- JR-LA-14	Fundada	Confirma fundada
<b>5</b>	ARONE LORENZO MIGUEL ANGEL	08149-2019-0-1801- JR-LA-11	Fundada	Confirma fundada

<b>6</b>	ARTEAGA BRACESCO	09421-2018-0-1801-	Fundada	Confirma
	BRUNO GUSTAVO	JR-LA-85		fundada
<b>7</b>	AYLLON FLORES	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85)	Fundada	Nulo
	NELLY EVELINA	21238-2018-0-1801- JR-LA-85		fundada y suspende el proceso
<b>8</b>	AZABACHE TAPIA	23905-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	JAIME ANGEL	JR-LA-30		fundada
<b>9</b>	BERNAL JIMENEZ JOSE	23200-2017-0-1801-	Archivo inasistencia	
	SANTIAGO	JR-LA-30		
<b>10</b>	CARVALLO CARMONA	04196-2018-0-1801-	Fundada	Confirma
	JOSE GUILLERMO	JR-LA-30		fundada
<b>11</b>	CHANG ARGUELLES	23868-2017-0-1801-	Fundada	
	JULIO GUILLERMO	JR-LA-30		
<b>12</b>	CHAVEZ SILVA DANIEL	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85)	Fundada	Nulo
	ERNESTO	21241-2018-0-1801- JR-LA-85		fundada y suspende el proceso
<b>13</b>	CORTEZ ORDINOLA	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85)	Fundada	Confirma
	RICARDO	21210-2018-0-1801- JR-LA-85		fundada
<b>14</b>	CRIOLLO VICENTE	25501-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	MIGUEL ANGEL	JR-LA-30		fundada

		(Antes 09421-2018-		
<b>15</b>	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	0-1801-JR-LA-85) 21235-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
	DAVILA AVILA ABILIO			
<b>16</b>	FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	09625-2018-0-1801- JR-LA-06	Fundada	Confirma fundada
<b>17</b>	DE LA CRUZ MINAYA PABLO ANDRES	11208-2018-0-1801- JR-LA-75	Fundada 31.08.2023	
<b>18</b>	DIAZ TORRE HUMBERTO RAFAEL	17781-2018-0-1801- JR-LA-57		
<b>19</b>	DUEÑAS GELDRES MARIO ALEJANDRO	13666-2018-0-1801- JR-LA-03	Fundada	Nulo fundada y suspende el proceso
		(Antes 09421-2018-		
<b>20</b>	ESTEFO ZAPATA RAUL AUGUSTO	0-1801-JR-LA-85) 21233-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Nulo fundada y suspende el proceso
<b>21</b>	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	23886-2017-0-1801- JR-LA-30	Fundada	Confirma fundada
<b>22</b>	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	23902-2017-0-1801- JR-LA-30	Fundada	Confirma fundada

<b>23</b>	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	08271-2019-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>24</b>	GALVEZ ZUÑIGA DE KALAFATOVICH HERNA ISABEL	17461-2018-0-1801- JR-LA-16	Archivo inasistencia	
<b>25</b>	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	13669-2018-0-1801- JR-LA-09	Fundada	Confirma fundada
<b>26</b>	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	03010-2019-0-1801- JR-LA-73	Fundada	Confirma fundada
<b>27</b>	GONZALES NORIEGA JOSE LUIS	15168-2018-0-1801- JR-LA-30	Suspende el proceso	
<b>28</b>	JULIAN CAVERO JAIME ROLANDO	13670-2018-0-1801- JR-LA-05	Suspende el proceso	
<b>29</b>	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	23877-2017-0-1801- JR-LA-30	Fundada	Confirma fundada
<b>30</b>	LANDAURI QUIROZ ESTEBAN AUGUSTO	12418-2018-0-1801- JR-LA-23	Fundada	
<b>31</b>	LESCANO HERRERA CARLOS ANTONIO	03126-2018-0-1801- JR-LA-06	Fundada 14.07.2023	
<b>32</b>	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	13665-2018-0-1801- JR-LA-14	Fundada	Confirma fundada
<b>33</b>	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	23873-2017-0-1801- JR-LA-30	Infundada	Revoca y declara fundada

<b>34</b>	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	08151-2019-0-1801- JR-LA-14	Fundada	Confirma fundada
<b>35</b>	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	14716-2019-0-1801- JR-LA-07	Fundada	Confirma fundada
<b>36</b>	MONTALVO COCHACHE PABLO LICARIO	09830-2018-0-1801- JR-LA-02 (comparte con Alfaro Urrutia)	Fundada	Nula sentencia 30.03.2023
<b>37</b>	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	11496-2018-0-1801- JR-LA-14	Fundada	Confirma fundada
<b>38</b>	OCHOA RIOS JOHNNY	15076-2018-0-1801- JR-LA-03	Fundada	Confirma fundada
<b>39</b>	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21231-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>40</b>	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21230-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>41</b>	PACHECO LOPEZ LUZGARDO ALEJANDRO	08645-2019-0-1801- JR-LA-01	Fundada	Nula sentencia
<b>42</b>	QUIÑONES BORJA JOSE LUIS	14054-2018-0-1801- JR-LA-09	Fundada	Confirma fundada

<b>43</b>	QUISPE BOHORQUEZ MARTHA MAFALDA	23403-2018-0-1801- JR-LA-71		
<b>44</b>	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21228-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>45</b>	ROMERO AQUINO RAUL	23915-2017-0-1801- JR-LA-30	Fundada	Confirma fundada
<b>46</b>	ROSAS LEON TEODORO DAVID	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21226-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>47</b>	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21225-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>48</b>	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21221-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada
<b>49</b>	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	(Antes 09421-2018- 0-1801-JR-LA-85) 21219-2018-0-1801- JR-LA-85	Fundada	Confirma fundada

<b>50</b>	SALVADOR BARRERA	24425-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	HORTENSIA	JR-LA-30		fundada
	EVANGELINA			
<b>51</b>	TRELLES FEIJOO SONIA	23883-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	MARGARITA	JR-LA-30		fundada
<b>52</b>	VALENZUELA LOPEZ	27158-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	RODOLFO	JR-LA-30		fundada
<b>53</b>		(Antes 09421-2018-	Fundada	
	VARGAS ROSALES	0-1801-JR-LA-85)		
	CARLOS ALBERTO	21217-2018-0-1801-		09.03.2023
<b>54</b>		JR-LA-85		confirma
	VEGA ROMERO MARTIN	15809-2018-0-1801-	Fundada	fundada
	CESAR	JR-LA-77		10.08.2023
<b>55</b>	VERA FLORES LUIS	00130-2017-0-2101-	Fundada	Confirma
	EDGAR	JR-LA-02		fundada
<b>56</b>	YRIARTE RODRIGUEZ	13673-2019-0-1801-	Fundada	Confirma
	CESAR AUGUSTO	JR-LA-07		fundada
<b>57</b>	ZAPATA MOREAU JOSE	12141-2019-0-1801-	Fundada	Confirma
	MANUEL	JR-LA-07		fundada
<b>58</b>	ZULETA GUIMET CELSO	25331-2017-0-1801-	Fundada	Confirma
	ALBERTO	JR-LA-30		fundada

Conforme a la tabla 25, de los 58 extrabajadores que demandan, tenemos 57 expedientes tramitados contra el BCRP que plantean en sus pretensiones a la

reincorporación/reubicación laboral. De lo cual, se arriba a los siguientes resultados: 2 concluyeron sin pronunciamiento sobre el fondo debido a la inasistencia de los demandantes a las audiencias; 50 expedientes han sido declarados fundados en primera instancias, de los cuales 3 corresponden a fechas posteriores a nuestro periodo de investigación, pero consideramos pertinente tener en cuenta ya que lo relevante en la presente investigación es el razonamiento de los magistrados, asimismo, en segunda instancia sólo 38 confirmaron el fallo, en 2 la segunda instancia declaró nula la sentencia, y en 5 la segunda instancia dispuso la nulidad porque la suspensión procesal se declaró fundada; 1 expediente fue declarado infundado en primera instancia, pero en segunda se revocó y declaró fundado; en 2 expedientes se declararon fundados las excepciones de suspensión procesal, de los cuales hasta la fecha siguen pendiente de resolver por la segunda instancia; y en 2 expedientes el trámite se ha dilatado tanto que hasta la fecha no tienen sentencia de primera instancia, los cuales son de Humberto Rafael Diaz Torre con el exp. 17781-2018-0-1801-JR-LA-57 y de Martha Mafalda Quispe Bohórquez con el exp. 23403-2018-0-1801-JR-LA-71.

En esa línea, si bien lo fundamental para la discusión del caso está en las dos instancias que resuelven actuando medios probatorios, conviene a la investigación traer los resultados de las revisiones que se realizaron a través del portal web del Poder Judicial sobre las casaciones que se vienen tramitando a la fecha y el sentido en el cual ha ido resolviendo la Corte Suprema de Justicia de la República, lo cual se detalla en la tabla 26, la cual sigue la numeración de la tabla 25 para fines prácticos.

**Tabla 26**

*Sentido de las casaciones planteadas por el BCRP*

<b>N.º</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>N.º Casación</b>	<b>Casación</b>
<b>1</b>	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	08182-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite

<b>4</b>	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	07400-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>6</b>	ARTEAGA BRACESCO BRUNO GUSTAVO	01213-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>8</b>	AZABACHE TAPIA JAIME ANGEL	08241-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>10</b>	CARVALLO CARMONA JOSE GUILLERMO	27039-2019-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>13</b>	CORTEZ ORDINOLA RICARDO	09337-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>14</b>	CRIOLLO VICENTE MIGUEL ANGEL	42335-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>15</b>	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	27741-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>16</b>	DAVILA AVILA ABILIO FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	34947-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>21</b>	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	29190-2019-0-5001-SU-DC-01	improcedente casación 23.02.2023
<b>22</b>	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	08014-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>23</b>	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	00413-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación

			improcedente
<b>25</b>	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	18905-2021-0-5001-SU-DC-01	casación 11.01.2023
<b>26</b>	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	21158-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>29</b>	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	13958-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>32</b>	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	09342-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>33</b>	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	10580-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>34</b>	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	00719-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>35</b>	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	29565-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>37</b>	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	07657-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
			improcedente
<b>38</b>	OCHOA RIOS JOHNNY	18954-2021-0-5001-SU-DC-01	casación 18.01.2023
<b>39</b>	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	07534-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>40</b>	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	07630-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación

<b>42</b>	QUIÑONES BORJA JOSE LUIS	05650-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>44</b>	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	11879-2021-0-5001-SU-DC-01	improcedente casación 11.01.2023
<b>45</b>	ROMERO AQUINO RAUL	15470-2021-0-5001-SU-DC-01	improcedente casación 24.04.2023
<b>46</b>	ROSAS LEON TEODORO DAVID	09373-2020-0-5001-SU-DC-01	Infundada casación
<b>47</b>	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	07305-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>48</b>	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	07197-2020-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>49</b>	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	07287-2021-0-5001-SU-DC-01	Procedente casación
<b>50</b>	SALVADOR BARRERA HORTENSIA EVANGELINA	02067-2021-0-5001-SU-DC-01	Improcedente casación
<b>51</b>	TRELLES FEIJOO SONIA MARGARITA	06042-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>52</b>	VALENZUELA LOPEZ RODOLFO	45739-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>55</b>	VERA FLORES LUIS EDGAR	02396-2021-0-5001-SU-DC-01	improcedente casación 05.05.2023

<b>56</b>	YRIARTE RODRIGUEZ CESAR AUGUSTO	32143-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite
<b>57</b>	ZAPATA MOREAU JOSE MANUEL	42052-2022-0-5001-SU-DC-01	improcedente casación 16.01.2023
<b>58</b>	ZULETA GUIMET CELSO ALBERTO	23947-2022-0-5001-SU-DC-01	Trámite

Conforme a lo expresado en la tabla 26, el resultado que obtenemos sobre las 37 casaciones planteadas por el Banco Central de Reserva del Perú son los siguientes: 21 fueron declaradas improcedentes, de las cuales 7 corresponden a una fecha posterior a nuestro periodo de investigación, que si bien al no haber pronunciamiento de fondo conviene tener en cuenta para fines de fiabilidad en nuestra investigación; 1 fue declarada infundada; 1 ha sido declarada procedente y está en trámite para su calificación de fondo; y las 14 restantes aún están en trámite a la espera de la calificación sobre su procedencia.

#### **4.1.4. Resultados de los fundamentos de las sentencias del Poder Judicial**

En este apartado corresponde revisar los fundamentos que han acogido los Juzgados de Trabajo y Salas Superiores, así como el único caso en Corte Suprema que se pronuncia sobre el fondo.

**4.1.4.1. Sentencias de primera instancia.** Para la síntesis y mejor identificación de los fundamentos de cada sentencia judicial vamos a tomar de referencia la numeración de la Tabla 25 en los fallos de los Juzgados de Trabajo.

1) Aguilar Rojas, Maria del Rosario – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR. Reincorporación: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR, y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

2) Alarco Real, Walter Antonio – 10 JETP – Magistrada Pucho Carbajal, Raquel Betty.

Incompetencia: En la demanda contenciosa administrativa le negaron la cautelar que suspende la R.M. 142-2017-TR, por lo que no hay sustento válido para suspender el trámite del expediente. La vía ordinaria laboral es la idónea porque el trabajador se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: Bajo el artículo 1993 del Código Civil, la prescripción estaba suspendida y comenzó a contabilizarse recién con la publicación de la R.M. 142-2017-TR. Alcance de la Ley N.º 27803 al BCRP: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR, y es innecesaria su dilucidación. Plaza vacante y presupuestada: La Ley 29059 derogó cualquier barrera (plaza vacante y presupuestada) destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores.

3) Alfaro Urrutia, Gabino Emilio y 36) Montalvo Cochache, Pablo Licario – 2 JETP – Magistrado Canales Vidal, Julio Herner.

Suspensión: No existe mandato judicial que enerve la medida provisional o eficazmente la R. M. N.º 142-2017-TR. Incompetencia: Literal a y b del numeral 1 y numeral 4, del artículo 2 de la Ley N.º 29497 determina que corresponde al Juzgado de Trabajo. Prescripción: El Estado mediante la Ley N.º 27803 y R.M. 142-2017-TR renuncia a la prescripción ganada, por eso se considera desde la publicación de la R. M. el 17 de agosto de 2017. Reincorporación: Ley N.º 27803 no excluye a los Órganos Constitucionalmente Autónomos. El BCRP sí fue sometido a reorganización, bajo cese colectivo. La R.M. 142-2017-TR califica los ceses y otorga presunción de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad. El artículo 11 de la Ley N.º 27803 no permite oponer la inexistencia de plazas presupuestadas y vacantes para ejecutar la reincorporación. La Ley 30484 exonera normas de austeridad, permitiendo modificar instrumentos de gestión institucional, posibilitando la creación de plazas compatibles con el ejercicio del beneficio.

4) Aquije La Torre, Roberto Enrique – 14 JETP – Magistrado Vela Tinta, Marco.

Suspensión: El proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803, las acciones contra la R.M. N.º 142-2017-TR no son impedimentos para suspender el proceso. En el fondo de la controversia se analizará el derecho de reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: El cese fue el 04.04.1992, la Ley N.º 27321 prevé la prescripción en cuatro años, pero aplicando el art. 1993 del Código Civil se comienza a contabilizar desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR. Reincorporación: El BCRP es un organismo constitucionalmente autónomo, pero sigue siendo una entidad del Sector Público y le alcanzan los efectos de la Ley N.º 27803. La Ley N.º 29059 sobre las plazas vacantes no la contempla como una condición para restringir el

acceso y goce de la reincorporación laboral. El BCRP no acredita no tener y no haber generado plazas vacantes entre 2002 a 2017.

5) Arone Lorenzo, Miguel Angel – 11 JETP – Magistrado Ramos Rivera, Angel Tomás.

Suspensión: El proceso contencioso administrativo no encuentra sustento para suspender preventivamente la R. M. N.° 142-2017-TR. Si el juzgado suspende el proceso por sólo existir ese proceso se estaría restando eficacia al acto administrativo. Incompetencia: El demandante solicita la reincorporación en su centro de trabajo y su régimen laboral al momento del cese fue de la actividad privada. Prescripción: La prescripción de 4 años no alcanza al beneficio de la Ley N.° 27803, dicha norma no ha establecido un plazo específico porque fue legislada para el reingreso en entidades de las que fueron cesados. La lista que incluye al demandante es del 2017. Cese colectivo: Los documentos de cese y pronunciamientos judiciales son favorables al BCRP, pero la revisión de la Comisión Ejecutiva se da por mandato legal posterior. La revisión es una decisión del Estado como política reparatoria y alcanza al BCRP por ser una institución del Estado. Reincorporación: Aplicando el D. S. N.° 011-2017-TR y el D. S. N.° 011-2018-TR se precisa que el plazo para ejecutar el beneficio es de 60 días contados desde el 22 de octubre de 2018. Plaza presupuestada y vacante: La Ley N.° 27803 implementa beneficios reparatorios asumidos voluntariamente por el Estado, pues la prescripción y caducidad para alguna discusión judicial desde el cese transcurrieron en exceso. El TC y la CS consideran que la Ley N.° 27803 es una medida compensatoria excepcional, que no permite beneficiar más allá de sus alcances. Ley N.° 28299 reguló la modificación de documentos de gestión, la Ley N.° 29059 eliminó limitaciones que impedían la reincorporación o reubicación, y la Ley N.° 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.° 27803. BCRP en su Carta N.° 0038-2017-HUM000-N refiere no contar con plazas vacantes, pero también que tiene concursos públicos para puestos especializados, sin adjuntar documentos que sustenten su posición. El BCRP hizo caso omiso a los Oficios del MTPE,

niega tener plazas vacantes y presupuestadas, pero sí ha dado cumplimiento a la medida cautelar de reposición.

6) Arteaga Bracesco, Bruno Gustavo – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

7) Ayllon Flores, Nelly Evelina – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

8) Azabache Tapia, Jaime Angel – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada (infundada y consta en audio). Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR (infundada y consta en audio). Reincorporación: Al Juzgado no le

corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

9) Bernal Jiménez, Jose Santiago – 6 JETP – Magistrada Zamora Quispe, Maria del Pilar.

Conclusión por segunda inasistencia.

10) Carvallo Carmona, Jose Guillermo – 38 JETP – Magistrada Ascarza López, Fabiola.

Incompetencia: La STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. El demandante fue cesado en el régimen laboral de la actividad privada. La R.A. N.º 260-2012-CE-PJ y N.º 189-2016-CE-PJ reafirman que los juzgados especializados de trabajo permanentes conocen los procesos sobre ceses colectivos de la Ley N.º 27803 en el régimen laboral de la actividad privada.

Prescripción: La reincorporación es una acción personal y corresponde aplicar el 1) del art. 2001 del CC con un plazo de 10 años, precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017 conforme al art. 1993 del CC.

Alcance de la Ley N.º 27803 al BCRP: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva.

Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la R.M. 142-2017-TR y es innecesaria su dilucidación. Plaza vacante y presupuestada: La Ley 29059 derogó cualquier

barrera (plaza vacante y presupuestada) destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores.

11) Chang Arguelles, Julio Guillermo – 18 JETP – Magistrada Crisóstomo Arango, Pilar.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC, el plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR el 17.08.2017, siendo la presentación de demanda el 07.11.2017. Reincorporación: La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El BCRP no puede alegar falta de plaza presupuestada porque 1) contraviene la Ley N.º 29059, 2) por el decurso de los años el BCRP debió realizar actos para viabilizar la reincorporación, gestionar las plazas debidamente presupuestadas, y 3) el BCRP no acreditó haber modificado el CAP y PAP para ejecutar la reincorporación o reubicación laboral.

12) Chávez Silva, Daniel Ernesto – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S.

N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

13) Cortez Ordinola, Ricardo – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º

29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

14) Criollo Vicente, Miguel Angel – 19 JELP – Magistrado Sulca Quispe, Mario Eloy.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora, no se acredita impugnar la parte de la R. M. N.º 142-2017-TR donde figure la actora, y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación (en audio y video). Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada (en audio y video). Prescripción: El art. 18 de la Ley N.º 27803 que establece 4 años no aplica a la reincorporación, tampoco la caducidad de 30 días porque no es expresa conforme lo requiere el art. 2004 del CC. La reincorporación califica como una acción personal y corresponde aplicar el 1) del art. 2001 del CC con un plazo de 10 años, precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR. Es innecesaria la dilucidación porque la calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y no es materia del proceso determinar el cese irregular. Reincorporación: La 4DCTF

de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. La Ley N.º 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.º 27803. El BCRP no realizó ninguna gestión para generar una plaza de industrial amonedación o un cargo de categoría y nivel análogo, observando una clara intención de no reparar el daño ocasionado por el cese irregular.

15) Cuadros Hinojosa, Rodolfo Elar – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: El art. 25 del D. S. 013-2008-JUS señala que la admisión de demanda contencioso administrativa no impide la vigencia y ejecución del acto administrativo cuestionado. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

16) Dávila Ávila, Abilio Fernando – 6 JETP – Magistrada Zamora Quispe, Maria del Pilar.

Suspensión: El art. 24 del TUO de la Ley N.º 27444, aprobado por D. S. N.º 011-2019-JUS le otorga presunción de validez al acto administrativo, la cual persiste en la R. M. N.º 142-2017-TR ya que el BCRP no acredita medida cautelar o disposición legal que impida lo dispuesto por la Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR. Incompetencia: La STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. Pero la Ley N.º 30647 precisa que el régimen laboral de los trabajadores del BCRP es de la actividad privada. Prescripción: El plazo de prescripción de derechos laborales aplicable a la reincorporación es de 4 años conforme al tercer párrafo del artículo 18 de la Ley N.º 27803, incorporado por 1 DCTyF de la Ley N.º 29059. El cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación o reubicación laboral: Considera al BCRP una empresa estatal inmersa en el art. 18 de la Ley N.º 27803. El MTPE a través de las R. S. N.º 028-2009-TR y R. M. N.º 142-2017-TR ha determinado que el BCRP no está excluido de los alcances de la Ley N.º 27803.

17) De La Cruz Minaya, Pablo Andrés – 27 JETP – Magistrada Quispe Púñil, Elizabeth.

Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. La Ley N.º 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.º 27803. La DCD del D. S. N.º 011-2018-TR derogó el art. 8 del D. S. N.º 011-2017-TR dejando claro que el requisito de plaza presupuestada y vacante para ejecutar la reincorporación quedó de lado. No se puede desconocer los alcances de la R. M. N.º 142-2017-TR que vincula al BCRP, además que este se encuentra vigente.

19) Dueñas Geldres, Mario Alejandro – 19 JELP – Magistrado Sulca Quispe, Mario Eloy.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora, no se acredita impugnar la parte de la R. M. N.° 142-2017-TR donde figure la actora, y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.° 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.° 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación (en audio y video).

Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.° 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.° 142-2017-TR. No se cumplen los presupuestos de la triple identidad (en audio y video).

Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.° 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada (en audio y video).

Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.° 142-2017-TR de fecha 17.08.2017 porque el actor conoce de la antijuricidad. El plazo de 4 años de la Ley N.° 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda.

Inclusión del BCRP en la Ley N.° 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803.

Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR. Es innecesaria la dilucidación porque la calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y no es materia del proceso determinar el cese irregular.

Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. La Ley N.° 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.° 27803. BCRP en su Carta N.° 0195-2018-

JUR200-N refiere que el procedimiento de ejecución del beneficio es a cargo del MTPE, observando una clara intención de no reparar el daño ocasionado por el cese irregular. El BCRP no realizó ninguna gestión para generar una plaza de personal de mantenimiento.

20) Estefo Zapata, Raul Augusto – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

21) Falla Góngora, Jose Robert – 17 JETP – Magistrada Cuya Barrera, Roxanna Elizabeth.

Suspensión: El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803. Las acciones contra la R. M. N.º 142-217-TR no son suficientes para suspender el proceso, ya que debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El art. 11 de la Ley N.º 27803 debe interpretarse en favor del acceso y goce de los beneficios del programa extraordinario. El BCRP debe ejercitar las acciones y gestiones administrativas presupuestarias para dar cumplimiento a los derechos de los beneficiarios.

22) Fernández Gonzales, Jorge Luis – 17 JETP – Magistrada Cuya Barrera, Roxanna Elizabeth.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la

inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El art. 11 de la Ley N.º 27803 debe interpretarse en favor del acceso y goce de los beneficios del programa extraordinario. El BCRP debe ejercitar las acciones y gestiones administrativas presupuestarias para dar cumplimiento a los derechos de los beneficiarios.

23) Flores Orellano, Esteban Luis – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente pronunciamiento de fondo. El art. 25 del D. S. N.º 013-2008-JUS señala que la admisión de demanda contencioso administrativa no impide la vigencia y ejecución del acto administrativo. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha

17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

24) Gálvez Zúñiga de Kalafatovich, Herna Isabel – 16 JETP – Magistrado Sulca Quispe, Mario Eloy.

Conclusión por no reprogramación en 30 días.

25) Gamboa Salazar, Juan Manuel – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada (infundada y consta en audio). Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR (infundada y consta en audio). Reincorporación: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

26) García Castillo, Teho Eduardo – 17 JETP – Magistrada Cuya Barrera, Roxanna Elizabeth.

Suspensión: El exp. 02200-2018 se encuentra pendiente de resolver. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda, la cual fue el 08.02.2019. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El art. 11 de la Ley N.º 27803 debe interpretarse en favor del acceso y goce de los beneficios del programa extraordinario. El BCRP debe ejercitar las acciones y gestiones administrativas presupuestarias para dar cumplimiento a los derechos de los beneficiarios.

27) Gonzales Noriega, Jose Luis – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Fundada suspensión procesal en audiencia.

28) Julian Cavero, Jaime Rolando – 5 JETP – Magistrado Lock Gallegos, Juan Carlos.

El demandante pretende su reincorporación en el BCRP por haber sido incluido en la R. M. 142-2017-TR, la cual tiene un proceso contencioso administrativo para su nulidad bajo el exp. 02200-2018-0-1801-JR-LA-23. Dispone suspender el proceso hasta que se resuelva

para evitar pronunciamientos contradictorios bajo su criterio, amparado en el art. 320 del Código Procesal Civil.

29) Lagos Sosa, Basilio Gustavo – 17 JETP – Magistrada Cuya Barrera, Roxanna Elizabeth.

Suspensión: El exp. 02200-2018 se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El art. 11 de la Ley N.º 27803 debe interpretarse en favor del acceso y goce de los beneficios del programa extraordinario. El BCRP debe ejercitar las acciones y gestiones administrativas presupuestarias para dar cumplimiento a los derechos de los beneficiarios. La reubicación laboral está dentro de los derechos fundamentales y el Estado no puede interferir en su goce a través de la Ley de Presupuesto de 2019.

30) Landauri Quiroz, Esteban Augusto – 9 JETT – Magistrada Vásquez Alvarado, Milagros Verónica.

La DCD del D. S. N.° 011-2018-TR derogó el art. 8 del D. S. N.° 011-2017-TR dejando claro que el requisito de plaza presupuestada y vacante para ejecutar la reincorporación quedó de lado. Ley N.° 29059 es posterior a la Ley N.° 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. El BCRP no acredita haber cuestionado ante la Comisión Ejecutiva su no inclusión en los alcances de la Ley N.° 27803. El proceso sirve como uno de ejecución del derecho reconocido en favor del actor.

31) Lescano Herrera, Carlos Antonio – 6 JETP – Magistrada Zamora Quispe, Maria del Pilar.

Suspensión: El art. 24 del TUO de la Ley N.° 27444, aprobado por D. S. N.° 011-2019-JUS le otorga presunción de validez al acto administrativo, la cual persiste en la R. M. N.° 142-2017-TR ya que el BCRP no acredita medida cautelar o disposición legal que impida lo dispuesto por la Resolución Ministerial N.° 142-2017-TR. Prescripción: El plazo de prescripción de derechos laborales aplicable a la reincorporación es de 4 años conforme al tercer párrafo del artículo 18 de la Ley N.° 27803, incorporado por 1 DCTyF de la Ley N.° 29059. El cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.° 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación o reubicación laboral: Considera al BCRP una empresa estatal inmersa en el art. 18 de la Ley N.° 27803. El MTPE a través de las R. S. N.° 028-2009-TR y R. M. N.° 142-2017-TR ha determinado que el BCRP no está excluido de los alcances de la Ley N.° 27803.

32) Manrique López, Ermógenes Cayetano – 14 JETP – Magistrado Vela Tinta, Marco.

Suspensión: El proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.° 27803, las acciones contra la R.M. N.°142-2017-TR no son impedimentos para suspender el proceso. En el fondo de la controversia se analizará el derecho de reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.° 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: El cese

fue el 06.04.1993, la Ley N.º 27321 prevé la prescripción en cuatro años, pero aplicando el art. 1993 del Código Civil se comienza a contabilizar desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR. Reincorporación: El BCRP es un organismo constitucionalmente autónomo, pero sigue siendo una entidad del Sector Público y le alcanzan los efectos de la Ley N.º 27803. La Ley N.º 29059 sobre las plazas vacantes no la contempla como una condición para restringir el acceso y goce de la reincorporación laboral. El BCRP no acredita no tener y no haber generado plazas vacantes entre 2002 a 2017.

33) Mazgo Paredes, Victor Raul – 21 JETP – Magistrado Cumpa Moreno, Patricia Mercedes.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.º 27444 le otorga presunción de validez al acto administrativo, la cual persiste en la R. M. N.º 142-2017-TR. Incompetencia: La R.A. N.º 260-2012-CE-PJ en su considerando sexto estableció que los juzgados especializados de trabajo permanentes conocen los procesos sobre ceses colectivos de la Ley N.º 27803 en el régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: Se aplica la suspensión de prescripción prevista en el art. 1993 del CC en base a que comienza a correr desde que puede ejecutarse la acción. Es decir, desde la emisión de la R. M. N.º 142-2017-TR. Caducidad: Informe N.º 222-2019-MTPE/2/16 del 08.03.2019 señala que el demandante presentó su elección de beneficio dentro del plazo. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: En base al principio unitario reconocido por el 2º párrafo del art. 43 de la Constitución el BCRP es parte integrante del Estado, no pudiendo ser excluido de la Ley N.º 27803. Reposición del actor: Informe N.º 222-2019-MTPE/2/16 concluye que cumplir la edad de 70 años imposibilita el acceso al beneficio de reincorporación o reubicación laboral, recomendando optar por otro beneficio. El art. 21 de la LPCL regula que la jubilación es obligatoria y automática.

34) Merida Ore, Moises Cristobal – 14 JETP – Magistrado Vela Tinta, Marco.

Suspensión: El proceso tramitado en exp. 02200-2018 busca la nulidad parcial de la R. M. N.º 142-2017-TR y se tramita bajo la Ley N.º 27584, mientras el presente proceso se tramita con la Ley N.º 29497 aplicable desde el 05.11.2012. Incompetencia: El actor demanda su reincorporación laboral por la Ley N.º 30484 y estar inscrito en el RTCI mediante la R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del Código Civil y se comienza a contabilizar la prescripción desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. Reincorporación: El art. 4 y 5 de la Ley N.º 28299 permite a las entidades del Sector Público la modificación de los CAP y/o PAP, y las normas presupuestarias y de austeridad. La Ley N.º 29059 sobre las plazas vacantes no la contempla como una condición para restringir el acceso y goce de la reincorporación laboral. El BCRP no acredita no tener y no haber generado plazas vacantes entre 2002 a 2017. La Ley 29059 derogó cualquier barrera (plaza vacante y presupuestada) destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores.

35) Meza Santiago, Jose Eduardo – 20 JETP – Magistrada Ayala Hidalgo, Yadira Elena.

Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803. Los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de extrabajadores cesados colectivamente por la AAT en el marco del proceso de promoción de la Inversión Privada y han sido considerados irregulares. Suspensión: El proceso tramitado en exp. 02200-2018 busca la nulidad parcial de la R. M. N.º 142-2017-TR y se tramita bajo la Ley N.º 27584, mientras el presente proceso se tramita con la Ley N.º 29497 aplicable desde el 05.11.2012. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del Código Civil y se comienza a contabilizar la prescripción desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. La demanda se

presentó dentro del plazo prescriptorio de 4 años de la Ley N.º 27321, el 12.07.2019.

Reincorporación: La sola inscripción en el RNTCI no basta para la ejecución de la reincorporación o reubicación porque contraviene a los principios de legalidad y provisión presupuestaria previsto en el artículo 77 de la Constitución Política del Perú, desconociendo el equilibrio presupuestario del art. 1 del TP de la Ley N.º 28411. El BCRP no acreditó la imposibilidad de reincorporar al demandante por no contar con plazas vacantes y presupuestadas, correspondiendo amparar la demanda.

37) Motta Dávalos, Alipio Tarsicio – 14 JETP – Magistrado Vela Tinta, Marco.

Suspensión: El proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803, las acciones contra la R.M. N.º 142-2017-TR no son impedimentos para suspender el proceso. En el fondo de la controversia se analizará el derecho de reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: El cese fue el 09.04.1992, la Ley N.º 27321 prevé la prescripción en cuatro años, pero aplicando el art. 1993 del Código Civil se comienza a contabilizar desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR. Reincorporación: El art. 4 y 5 de la Ley N.º 28299 permite a las entidades del Sector Público la modificación de los CAP y/o PAP, y las normas presupuestarias y de austeridad. La Ley N.º 29059 sobre las plazas vacantes no la contempla como una condición para restringir el acceso y goce de la reincorporación laboral. El BCRP no acredita no tener y no haber generado plazas vacantes entre 2002 a 2017. La Ley 29059 derogó cualquier barrera (plaza vacante y presupuestada) destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores.

38) Ochoa Ríos, Johnny – 19 JELP – Magistrado Sulca Quispe, Mario Eloy.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora, no se acredita impugnar la parte de la R. M. N.º 142-2017-TR donde figure la actora, y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación (en audio y video).

Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada (en audio y video). Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando

que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda (en audio y video). Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión

en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No se cumplen los presupuestos de la triple identidad. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803:

Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR. Es innecesaria la dilucidación porque la calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y no es materia del proceso determinar el cese irregular.

Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. La Ley N.º 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.º 27803. BCRP en su Carta N.º 0194-2018-JUR200-N refiere que el procedimiento de ejecución del beneficio es a cargo del MTPE, observando una clara intención de no reparar el daño

ocasionado por el cese irregular. El BCRP no realizó ninguna gestión para generar un puesto de trabajo o cargo similar y/o análogo.

39) Ordinola Alvan, Luz Maritza – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

40) Ordinola Farro, Cesar Augusto – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

41) Pacheco López, Luzgardo Alejandro – 1 JETP – Magistrada Arias Vivanco, Merly Grace.

Suspensión: El art. 25 del D. S. 013-2008-JUS señala que la admisión de demanda contencioso administrativa no impide la vigencia y ejecución del acto administrativo cuestionado. El exp. 02200-2018 que cuestiona la R. M. N.º 142-2017-TR no cuenta con medida cautelar o mandato legal que disponga la suspensión de sus efectos. Incompetencia: El

BCRP se negó a restablecer el vínculo laboral del actor, que basa su derecho en la R. M. N.º 142-2017-TR. Determina que la pretensión demandada es de carácter contractual y conforme al art. 2 de la Ley N.º 29497 es competencia de los juzgados laborales. Prescripción: Conforme al art. 12 del D. S. N.º 013-2007-TR se aplica la prescripción de 4 años de la ley N.º 27321 desde la publicación de la lista que aprueba cesados irregularmente, esto es con la R. M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017, habiendo presentado el actor su demanda el 24.04.2019. Fondo: Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad del Sector Público, asimismo, la 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. La Autoridad Administrativa de Trabajo cumplió con comunicar la opción elegida por el actor y el BCRP es quien debe satisfacer la pretensión de reincorporación.

42) Quiñones Borja, Jose Luis – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada (infundada y consta en audio). Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR (infundada y consta en audio). Reincorporación: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para

la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

44) Ramírez Robles, Hugo Vicente – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente pronunciamiento de fondo. El art. 25 del D. S. N.º 013-2008-JUS señala que la admisión de demanda contencioso administrativa no impide la vigencia y ejecución del acto administrativo. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

45) Romero Aquino, Raul – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Incompetencia: No se cuestiona la actuación administrativa, sino la ejecución de un derecho laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR. Reincorporación: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

46) Rosas León, Teodoro David – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es

posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

47) Rossi Salazar, Nestor Edén – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición

de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

48) Rostaing Rivera, María Antonieta – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

49) Ruiz Cotrina, Luis Felipe – 39 JETP – Magistrada Gástulo Chávez, Silvia Jeanette.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. Debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

50) Salvador Barrera, Hortensia Evangelina – 18 JETP – Magistrada Crisóstomo Arango, Pilar.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. El proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803, las acciones contra la R.M. N.º142-2017-TR no son impedimentos para suspender el proceso. En el fondo de la controversia se analizará el derecho de reincorporación. Incompetencia: El demandante no cuestiona la actuación administrativa, la STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios

sociales, sino sobre reincorporación. Es una acción personal y corresponde aplicar el 1) del art. 2001 del CC con un plazo de 10 años, precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.° 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Ley N.° 29059 es posterior a la Ley N.° 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.° 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.° 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado.

51) Trelles Feijoo, Sonia Margarita – 19 JELP – Magistrado Sulca Quispe, Mario Eloy.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora, no se acredita impugnar la parte de la R. M. N.° 142-2017-TR donde figure la actora, y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.° 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.° 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: La actora no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.° 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.° 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. El plazo de 4 años de la Ley N.° 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Inclusión del BCRP en la Ley N.° 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Programa: El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR. Es innecesaria la dilucidación porque la calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y no es materia del proceso determinar el

cese irregular. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. La Ley N.º 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.º 27803. BCRP en su Carta N.º 0038-2017-HUM000-N refiere no contar con plazas vacantes, observando una clara intención de no reparar el daño ocasionado por el cese irregular. El BCRP no realizó ninguna gestión para generar una plaza de auxiliar de la oficina de tesorería.

52) Valenzuela López, Rodolfo – 17 JETP – Magistrada Cuya Barrera, Roxanna Elizabeth.

Suspensión: En el exp. 02200-2018 como demandado no figura la actora y el proceso se encuentra pendiente de auto admisorio. El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece presunción de validez de los actos administrativos. El presente proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803 y debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la reincorporación. Incompetencia: El actor no cuestiona la actuación administrativa. Basa su derecho en la inclusión de la lista aprobada por R.M. N.º 142-2017-TR. Su régimen laboral es el de la actividad privada. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El art. 11 de la Ley N.º 27803 debe interpretarse en favor del

acceso y goce de los beneficios del programa extraordinario. El BCRP debe ejercitar las acciones y gestiones administrativas presupuestarias para dar cumplimiento a los derechos de los beneficiarios.

53) Vargas Rosales, Carlos Alberto – 39 JETP – Magistrada Reyes Javier, Mabel.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de subsanar demanda, documento que no se adjuntó al presente proceso infringiendo la carga probatoria que le corresponde al BCRP. El art. 25 del D. S. N.º 013-2008-JUS señala que la admisión de demanda contencioso administrativa no impide la vigencia y ejecución del acto administrativo cuestionado. Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente. Cosa Juzgada: En el exp. 06202-2004 se demandó la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, en el presente proceso se cuestiona a la R. M. N.º 142-2017-TR. No existe la presencia de identidad de objeto y la causa del derecho. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación e IDP. Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º 30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado. La calificación del cese ya fue realizada por la Comisión Ejecutiva y de forma posterior al Programa de Retiro.

54) Vega Romero, Martin Cesar – 22 JETP – Magistrado García Ibáñez, Guillermo Joel.

Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Al Juzgado no le corresponde la calificación del cese, ello se produjo con la publicación de la lista del RNTCI y es a cargo de la Comisión Ejecutiva. El Programa de Retiro con Incentivos es anterior a la Ley 27803 y la R.M. 142-2017-TR, y es innecesaria su dilucidación. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El requisito de plaza vacante y presupuestada no es limitante para la reincorporación, la demandada debe acreditar la realización de gestiones necesarias para la ejecución del beneficio.

55) Vera Flores, Luis Edgar – JLT-ZS – Magistrada Ramos Chahuares, Kelly Yesenia.

Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. La Ley N.º 30484 precisó la exoneración de normas de austeridad para ejecutar la Ley N.º 27803. La DCD del D. S. N.º 011-2018-TR derogó el art. 8 del D. S. N.º 011-2017-TR sobre el requisito de plaza presupuestada y vacante para ejecutar la reincorporación. No se puede desconocer los alcances de la R. M. N.º 142-2017-TR que vincula al BCRP, además que este se encuentra vigente. El MTPE y la Comisión Ejecutiva ya desestimaron los fundamentos del BCRP sobre su exclusión de la aplicación de la Ley N.º 27803. El demandante ha cumplido con todos los requisitos de la Ley N.º 27803 y corresponde su reincorporación con nuevo contrato en el cargo de jefe de sección caja - nivel apoderado o cargo de supervisor senior del BCRP - sucursal Puno por mantenerse inscrito en el RNTCI.

56) Yriarte Rodriguez, Cesar Augusto – 20 JETP – Magistrada Ayala Hidalgo, Yadira Elena.

Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803. Los juzgados laborales son competentes para conocer la reincorporación de extrabajadores cesados colectivamente por la AAT en el marco del proceso de promoción de la Inversión Privada y han sido considerados irregulares. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del Código Civil y se comienza a contabilizar la prescripción desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. La demanda se presentó dentro del plazo prescriptorio de 4 años de la Ley N.º 27321, el 12.07.2019. Suspensión: El proceso tramitado en exp. 02200-2018 busca la nulidad parcial de la R. M. N.º 142-2017-TR y se tramita bajo la Ley N.º 27584, mientras el presente proceso se tramita con la Ley N.º 29497 aplicable desde el 05.11.2012. Reincorporación: La sola inscripción en el RNTCI no basta para la ejecución de la reincorporación o reubicación porque contraviene a los principios de legalidad y provisión presupuestaria previsto en el artículo 77 de la Constitución Política del Perú, desconociendo el equilibrio presupuestario del art. 1 del TP de la Ley N.º 28411. El BCRP no acreditó la imposibilidad de reincorporar al demandante por no contar con plazas vacantes y presupuestadas, correspondiendo amparar la demanda.

57) Zapata Moreau, Jose Manuel – 7 JET – Magistrada Cumpa moreno, Patricia Mercedes.

Suspensión: No existe medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N.º 142-2017-TR. Incompetencia: La STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. El demandante fue cesado en el régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo

18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.º 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad, asimismo, la 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La Ley 29059 derogó cualquier barrera destinada a impedir la reincorporación de los extrabajadores y se superpone tanto por criterio cronológico a la Ley 27803 y por criterio jerárquico a las normas reglamentarias, tanto anteriores como posteriores. El BCRP no acreditó haber modificado el CAP y PAP para ejecutar la reincorporación o reubicación laboral.

58) Zuleta Guimet, Celso Alberto – 18 JETP – Magistrada Crisóstomo Arango, Pilar.

Suspensión: La demanda contencioso administrativa del exp. 02200-2018 está pendiente de auto admisorio. El proceso versa sobre reincorporación bajo la Ley N.º 27803, las acciones contra la R.M. N.º 142-2017-TR no son impedimentos para suspender el proceso. En el fondo de la controversia se analizará el derecho de reincorporación. Incompetencia: El demandante no cuestiona la actuación administrativa, la STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. Prescripción: No se aplica la Ley N.º 27321 porque no trata sobre pago de beneficios sociales, sino sobre reincorporación. Es una acción personal y corresponde aplicar el 1) del art. 2001 del CC con un plazo de 10 años, precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR de fecha 17.08.2017. Reincorporación: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Ley N.º 29059 es posterior a la Ley N.º 27803 y deroga cualquier barrera que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el RNTCI. No existe norma posterior que establece requisito la necesidad de plaza presupuestada y vacante para empresas del Estado. El D. S. N.º 011-2017-TR establece medidas complementarias para aplicar la Ley N.º

30484, por lo cual la condición de plaza presupuestada es sólo para entidades del Sector Público y Gobiernos Locales y no para empresas del Estado.

**4.1.4.2. Sentencias de segunda instancia.** De igual forma, para las sentencias de las Salas Laboral vamos a tomar como referencia la numeración de la Tabla 25.

1) Aguilar Rojas, Maria del Rosario – Tercera Sala Laboral – Magistrados Begazo Villegas, Huerta Rodriguez y Cárdenas Alvarado (p).

Suspensión: La demanda contenciosa administrativa N.º2200-2018 que cuestiona la R.M. 142-2017-TR no tiene pronunciamiento judicial que declare su nulidad. Incompetencia: El demandante no cuestiona la actuación administrativa, la STC 206-2005-AA/TC sobre la vía contenciosa administrativa para ceses vinculados a la Ley 27803 aplica al régimen laboral público. Prescripción: El plazo de prescripción de 4 años de la Ley 27321 comienza con la publicación de la R.M. 142-2017-TR. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Partiendo del Principio Unitario, la autonomía del BCRP no es fundamento válido para su exclusión de la Ley 27803. Reincorporación: La Ley 29059 deroga normas reglamentarias de plaza vacante y presupuestada, procesos de selección y cumplimiento de perfiles, y las disposiciones de la Ley 27803 sobre plazas vacantes presupuestadas. Ley de Presupuesto: La reubicación laboral está dentro de los derechos fundamentales y el Estado no puede interferir en su goce a través de la Ley de Presupuesto de 2019.

2) Alarco Real, Walter Antonio – Séptima Sala Laboral – Magistrados Espinoza Montoya, Huatuco Soto (p) y Chávez Paucar.

La validez del título que otorga la reincorporación (R. M. N.º142-2017-TR) se está determinando en el Exp. 02200-2018-0-1801-JR-LA-23. El proceso está subordinado al proceso contencioso administrativo, existiendo una relación de vinculación e interferencia.

3) Alfaro Urrutia, Gabino Emilio y 36) Montalvo Cochache, Pablo Licario – Tercera Sala Laboral – Magistrados Huerta Rodriguez, Cárdenas Alvarado (p) y Sulca Quispe.

El juzgado no se pronunció sobre la excepción de cosa juzgada.

4) Aquije La Torre, Roberto Enrique – Octava Sala Laboral – Magistrados Yangali Iparraguirre, Váscones Ruiz (p) y Almeida Cárdenas.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N° 27321. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N° 27803. No es relevante la suscripción del Convenio de Terminación de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso porque la Comisión evaluadora del MTPE ya determinó que el cese fue irregular mediante un acto administrativo firme. Ley N° 28299 modificó la Ley N° 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad, asimismo, la 4DCTF de la Ley N° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI.

5) Arone Lorenzo, Miguel Angel – Octava Sala Laboral – Magistrados Yangali Iparraguirre, Váscones Ruiz (p), Gonzáles Salcedo.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N° 27321. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR cumple

con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. No es relevante la suscripción del Convenio de Terminación de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso porque la Comisión evaluadora del MTPE ya determinó que el cese fue irregular mediante un acto administrativo firme. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad, asimismo, la 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI.

6) Arteaga Bracesco, Bruno Gustavo – Tercera Sala Laboral – Magistrados Begazo Villegas, Valencia Carrera y Cárdenas Alvarado (p).

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. El exp. 2200-2018 sigue pendiente de resolución, por lo que persiste la presunción de validez. Incompetencia: El actor no cuestiona actuación administrativa. El régimen laboral que ostentaba al cese es el de la actividad privada. La STC en el exp. 206-2005-AA/TC aplica sólo al régimen laboral público. Prescripción: Aplicando el artículo 1993 del CC, la prescripción empieza desde la publicación de la R. M. N.º 142-2017-TR. No habiendo transcurrido los 4 años de la Ley N.º 27321. Cosa Juzgada: Los otros procesos judiciales se cuestiona la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, listado distinto al cuestionado en el proceso. Inclusión del BCRP en la Ley N.º 27803: Por el Principio Unitario, el BCRP como persona jurídica de derecho público con autonomía es igual parte integrante del Estado. Reincorporación: La Ley 29059 deroga normas reglamentarias de plaza vacante y presupuestada, procesos de selección y cumplimiento de perfiles, y las disposiciones de la Ley 27803 sobre plazas vacantes presupuestadas. Ley de Presupuesto: La reubicación laboral está dentro de los derechos fundamentales y el Estado no puede interferir en su goce a través de la Ley de Presupuesto de 2019.

7) Ayllon Flores, Nelly Evelina – Séptima Sala Laboral – Magistrados Espinoza Montoya, Huatuco Soto y Chávez Paucar (p).

Demandante se desistió del proceso de amparo tramitado en el exp. 32143-2014, quedando ratificado la calidad de cosa juzgada de la sentencia que declaró infundada su inclusión en el RNTCI. El trámite del proceso contencioso en el exp. 2200-2018 se fundamenta en esa decisión. Se evidencia una omisión del análisis sobre la existencia o no de la conexidad en la R. M. N.° 142-2017-TR. Para resolver el proceso se necesita que se resuelva el ACA primero.

8) Azabache Tapia, Jaime Angel – Cuarta Sala Laboral Permanente – Magistrados Carlos Casas (p), Burgos Zavaleta y Huerta Rodriguez.

Suspensión: La R. M. N.° 142-2017-TR goza de presunción de validez, agregando que el art. 25 del TUO de la Ley N.° 27584 establece que la demanda admitida no impide la ejecución del acto administrativo. Incompetencia: El art. 40 de la Ley N.° 26123 establece que el régimen laboral del BCRP es el de la actividad privada. El art. 2 de la Ley N.° 29497 dispone que el juez laboral es competente para conocer la reincorporación laboral. Prescripción: El plazo del art. 18 de la Ley N.° 27803 aplica sólo para acreencias laborales. Fondo: Ley N.° 29059 elimina la restricción de plazas presupuestadas vacantes, siendo único requisito para acceder al beneficio estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N.° 30484 exonera de normas de austeridad a las entidades del Estado y permite modificar sus instrumentos de gestión institucional para ejecutar los beneficios de la Ley N.° 27803. En demandante figura en la R. M. N.° 142-2017-TR y no existe mandato judicial que ha revertido esa condición.

10) Carvallo Carmona, Jose Guillermo – Primera Sala Laboral Permanente – Magistrados Espinoza Montoya, Carhuas Cántaro (p) y Gonzalez Salcedo.

Suspensión: No existe medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N.° 142-2017-TR, la cual mantiene todos sus efectos. Incompetencia: El demandante solicita la reincorporación laboral aplicando la Ley N.° 27803 y su régimen laboral al momento del cese irregular es de la actividad privada. Conforme al artículo 2 de la Ley N.° 29497 es competencia

de los Juzgados Laborales en la vía ordinaria. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 26.02.2018. Fondo: El Convenio de Terminación de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso es anterior a la Ley N.º 27803, la R. M. N.º 142-2017-TR lo indica como incluido en el RNTCI haciendo que alcance la aplicación de la Ley al BCRP. La Comisión Ejecutiva reactivada por Ley N.º 30484 calificó el cese de forma irregular mediante acto administrativo que se mantiene firme. Plaza presupuestada y vacante: La Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que los organismos del Sector Público puedan modificar normas presupuestarias y de austeridad para ejecutar los beneficios. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que exigir requisitos adicionales a la inscripción en el RNTCI es una arbitrariedad que vulnera el derecho al trabajo. La demanda fue presentada cuando estaba vigente la Ley N.º 29059.

12) Chávez Silva, Daniel Ernesto – Séptima Sala Laboral – Magistrados Valencia Carrera, Chávez Paucar y Huatuco Soto (p).

La sentencia del 4 JECA mediante Res. N.º 37 de fecha 17.08.2012 declaró infundada la demanda del actor de inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR y tiene calidad de cosa juzgada, pero igualmente el actor figura en la R. M. N.º 142-2017-TR. Se requiere que se determine correctamente la validez de la R. M., lo cual está discutiéndose en el exp. 2200-2018.

13) Cortez Ordinola, Ricardo – Tercera Sala Laboral – Magistrados Begazo Villegas, Huerta Rodriguez y Cárdenas Alvarado (p).

Suspensión: El art. 9 y 16 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. El exp. 2200-2018 sigue pendiente de resolución, por lo que persiste la presunción de validez.

Incompetencia: El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de 20.07.2010 concluye que los juzgados laborales son competentes para conocer reclamos sobre los alcances de la Ley N.º 27803, siendo que independiente del régimen laboral del actor, los juzgados laborales son

competentes para conocer la reincorporación de trabajadores cesados irregularmente.

Prescripción: La Ley N.º 27321 no se aplica en la reincorporación e IDP. Se aplica el artículo 1993 del CC, la prescripción empieza desde la publicación de la R. M. N.º 142-2017-TR. Cosa

Juzgada: Los otros procesos judiciales se cuestiona la no inclusión en la R. S. N.º 034-2004-TR, listado distinto al cuestionado en el proceso. No existe la triple identidad del art. 452 del CPC. Reincorporación: La Ley 29059 deroga normas reglamentarias de plaza vacante y presupuestada, procesos de selección y cumplimiento de perfiles, y las disposiciones de la Ley 27803 sobre plazas vacantes presupuestadas. La Ley 30484 obliga a los titulares de pliego presupuestario a ejecutar los beneficios. El demandante figura en la R. M: N.º 142-2017-TR y está inscrito en el RNTCI por lo que corresponde ser reincorporado o reubicado en la entidad que cesó.

14) Criollo Vicente, Miguel Angel – Segunda Sala Laboral – Magistrados Urbano Menacho, Barboza Ludeña y Fuentes Lobato (p).

Suspensión: No existe pronunciamiento definitivo contra la R.M. N.º 142-2017-TR.

Incompetencia: R.A. N.º 143-2006-CE-PJ creo 1º y 2º JETT en la CSJ Lima para tramitar revisión de beneficios sociales de la Ley N.º 27803. R.A. N.º 245-2007-CE-PJ en el artículo 1 aclara la competencia de acreencias y resoluciones administrativas originadas por la Ley N.º 27803. Prescripción: El concepto de beneficio social de la Ley 28299 comprende cualquier acreencia laboral, incluidos derechos. Ley 29059 establece prescripción de 4 años para revisión de beneficios. Contabiliza desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. Agravios: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 2733-2014-Lima. BCRP no acredita gestiones de forma previa para cumplir el art. 5 de la Ley 28299. Ley 30879 de Presupuesto 2019 no deja sin efecto la Ley 29059.

15) Cuadros Hinojosa, Rodolfo Elar – Primera Sala Laboral Permanente de Lima – Magistrados Yrivarren Fallaque, Runzer Carrión (p) y Solano Chumpitaz.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N° 27444 le da validez al acto jurídico. El proceso del exp. 2200-2018 sigue en trámite. Incompetencia: El precedente vinculante de la STC N° 206-2005-AA/TC no aplica al caso porque el régimen laboral del extrabajador es de la actividad privada. Prescripción: El art. 12 del D. S. N° 013-2007-TR precisa que la prescripción del art. 18 de la Ley N° 27803 comienza con la publicación de la R. M. N° 142-2017-TR el 17.08.2017. Cosa Juzgada: El presente proceso se solicita la reincorporación por inclusión en la R. M. N° 142-2017-TR, mientras que en el exp. 2004-06202 se discute la ineficacia de la R. S. N° 034-2004-TR. No existe identidad de procesos. Fondo: La plaza presupuestada es un argumento en concordancia con el Principio de razonabilidad de la STC N° 08253-2006-PC/TC. El BCRP no puede alegar falta de plaza presupuestada habiendo transcurrido más de dos años fiscales, pudiendo gestionar plazas adicionales.

16) Dávila Ávila, Abilio Fernando – Cuarta Sala Laboral Permanente – Magistrados Toledo Toribio (p), Almeida Cárdenas y Huerta Rodríguez.

Prescripción: El art. 1993 del CC la prescripción se contabiliza desde que puede ejercitarse la acción. La R. M. N° 142-2017-TR el estado renuncia a la prescripción ya ganada conforme al art. 1991 del CC. El plazo aplicable es de 4 años conforme a la Ley N.° 27321 y se contabiliza desde la emisión de la R. M. el 17.08.2017, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 04.05.2018. Suspensión: El art. 24 del TUO de la Ley N° 27584, aprobado por D. S. N° 011-2019-JUS dispone que la admisión de la acción contenciosa administrativa no impide la vigencia ni ejecución del acto administrativo. Fondo: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. La Casación N° 3817-2009-Tumbes respalda el criterio de sólo estar inscrito en el RNTCI. El MTPE y la CE incluyen

al BCRP en los alcances de la Ley N° 27803 conforme a las R. S. N° 028-2009-TR y R. M. N° 142-2017-TR. La plaza presupuestada es un argumento en concordancia con el Principio de razonabilidad de la Casación N° 0785-96 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. El BCRP no puede alegar falta de plaza vacante y presupuestada habiendo transcurrido años y presupuestos sin gestionar la viabilidad de dichas plazas. El D. S. N° 011-2017-TR está derogada. El D. S. N° 011-2018-TR dispone la exoneración de normas de austeridad. La Ley N° 29059 es una norma vigente y de regulación especial, mientras que la Ley N° 30879 Presupuesto de 2019 es de carácter presupuestal y ámbito general.

19) Dueñas Geldres, Mario Alejandro – Séptima Sala Laboral – Magistrados Gómez Carbajal, Chávez Paucar y Huatuco Soto (p).

La sentencia del 4 JECA mediante Res. N.° 37 de fecha 17.08.2012 en el exp. 06202-2004 declaró infundada la demanda del actor de inclusión en la R. S. N.° 034-2004-TR por no acreditarse la coacción en la renuncia, lo cual tiene calidad de cosa juzgada. Pese a ello, el actor fue incluido en la R. M. N.° 142-2017-TR. Se requiere que se determine correctamente la validez de la R. M., lo cual está discutiéndose en el exp. 2200-2018.

20) Estefo Zapata, Raul Augusto – Cuarta Sala Laboral de Lima – Magistrados Valenzuela Barreto (p), Burgos Zavaleta y Chávez Paucar.

La sentencia del 4 JECA en el exp. 06202-2004 tiene calidad de cosa juzgada y estableció que el cese del demandante no se produjo por coacción, siendo que no es aplicable la Ley N.° 27803. La sentencia coexiste con la R. M. N.° 142-2017-TR que reconoce con posterioridad su cese irregular conforme a la Ley N.° 27803. La situación peculiar de dos pronunciamientos que resuelven contrariamente el derecho del actor debe dilucidarse en el ACA de exp. N.° 02200-2018. Suspende el proceso por determinación judicial conforme al artículo 320 del CPC.

21) Falla Góngora, Jose Robert – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados - Yangali Iparraguirre (p), Váscones Ruiz y Almeida Cárdenas.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.° 27321, siendo que la demanda se planteó el 07.11.2017. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.° 27803. Ley N.° 28299 modificó la Ley N.° 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.° 3761-2009-Huaura, N.° 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N° 27803, conforme al art. 5 de la Ley N° 28299 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N° 3817-2009-Tumbes y la N° 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N.° 2733-2014-Lima.

22) Fernández Gonzales, Jorge Luis – Tercera Sala Laboral de Lima – Magistrados Begazo Villegas (p), Huerta Rodriguez y Cárdenas Alvarado.

Suspensión: El art. 9 y 16 de la Ley N.° 27444 establece la presunción de validez. El exp. 2200-2018 sigue pendiente de resolución, por lo que persiste la presunción de validez. Incompetencia: La R. A. N° 863-2012-P-CSJLI/PJ dispuso que los procesos tramitados en el contencioso administrativo serán de competencia del 9° y 10° Juzgado Especializado de

Trabajo Transitorio y los Juzgados Especializados de Trabajo Permanente de Lima a partir del 05.11.2012 conocerán los presentados en la vía ordinaria laboral. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Reincorporación: La 4DCyF de la Ley 29059 dispone que únicamente es requisito estar inscrito en el RNTCI. El demandante figura en la R. M: N.º 142-2017-TR, cumplió con la documentación y plazos para elegir el beneficio de reincorporación y a la fecha sigue inscrito en el RNTCI por lo que corresponde ser reincorporado en la entidad que cesó.

23) Flores Orellano, Esteban Luis – Segunda Sala Laboral Permanente – Magistrados Urbano Menacho (p), Fuentes Lobato y Castro Hidalgo.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. Incompetencia: El precedente vinculante del Exp. 206-2005-AA/TC aplica para servidores con régimen público. Los trabajadores del BCRP están en el régimen laboral para la actividad privada. Prescripción: Ley 27321 dispone 4 años para la prescripción extintiva. El art. 1993 del CC dispone suspensión de prescripción hasta que pueda ejercitarse la acción. El plazo de prescripción inicia el 17 de agosto de 2017. Fondo: MTPE remitió Oficio N.º 2837-2018 donde figura el demandante. La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 2733-2014-Lima. BCRP no acredita gestiones de forma previa para cumplir el art. 5 de la Ley 28299. Ley 30879 de Presupuesto 2019 no deja sin efecto la Ley 29059. La Ley 27803 y 29059 no considera requisito el concurso público y está por encima del DU 016-2020.

25) Gamboa Salazar, Juan Manuel – Segunda Sala Laboral Permanente – Magistrados Urbano Menacho, Fuentes Lobato y Barboza Ludeña (p).

Suspensión: El proceso del exp. 2200-2018 se encuentra admitido y pendiente de resolver. La R.M. mantiene su eficacia y cualquier suspensión de sus efectos se hace en su proceso correspondiente. Incompetencia: La R.A. N.º 260-2012-CE-PJ en su artículo primero estableció que los juzgados especializados de trabajo permanentes conocen los procesos sobre ceses colectivos de la Ley N.º 27803 en el régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: El concepto de beneficio social de la Ley 28299 comprende cualquier acreencia laboral, incluidos derechos. Ley 29059 establece prescripción de 4 años para revisión de beneficios. Contabiliza desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. Fondo: En la R.M. N.º 142-2017-TR figura el demandante. Ley N.º 28299 autoriza la modificación de normas presupuestarias y de austeridad del Sector Público para ejecutar la reincorporación o reubicación de la Ley 27803. La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 2733-2014-Lima. BCRP no acredita gestiones de forma previa para cumplir el art. 5 de la Ley 28299. El art. 2 de la Ley N.º 30484 establece la incorporación en 60 días hábiles, por lo que la limitación de la Ley de Presupuesto N.º 30879 no puede supeditarla.

26) García Castillo, Teho Eduardo – Cuarta Sala Laboral Permanente – Magistrados Almeida Cárdenas (p), Huerta Rodríguez y Ramos Rivera.

Suspensión: El art. 9 de la Ley 27444 le da validez al acto administrativo y el art. 16 le brinda eficacia hasta que se disponga lo contrario. El art. 25 del TUO de la Ley 27584 aprobado por D. S. N.º 013-2008-JUS dispone que la admisión de la demanda contencioso administrativa no impide la vigencia ni ejecución del acto administrativo, lo que se respalda con la Casación N.º 898-2015-Lima. Prescripción: Bajo el art. 1993 del CC la prescripción inicia desde que puede ejercitarse la acción. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 inicia con la emisión de la R. M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017, sin vencer dicho plazo a la interposición de la demanda

el 08.02.2019. Reincorporación: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. El D. S. N° 011-2017-TR está derogada. El D. S. N° 011-2018-TR dispone la exoneración de normas de austeridad. La Ley N° 29059 es una norma vigente y de regulación especial, mientras que la Ley N° 30879 Presupuesto de 2019 es de carácter presupuestal y ámbito general.

29) Lagos Sosa, Basilio Gustavo – Tercera Sala Laboral de Lima – Magistrados Begazo Villegas (p), Huerta Rodriguez y Cárdenas Alvarado.

Suspensión: El art. 9 y 16 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. El exp. 2200-2018 sigue pendiente de resolución, por lo que persiste la presunción de validez.

Incompetencia: La R. A. N° 863-2012-P-CSJLI/PJ dispuso que los procesos tramitados en el contencioso administrativo serán de competencia del 9° y 10° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio y los Juzgados Especializados de Trabajo Permanente de Lima a partir del 05.11.2012 conocerán los presentados en la vía ordinaria laboral. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Reincorporación: La 4DCyF de la Ley 29059 dispone que únicamente es requisito estar inscrito en el RNTCI. El demandante figura en la R. M: N.º 142-2017-TR, cumplió con la documentación y plazos para elegir el beneficio de reincorporación y a la fecha sigue inscrito en el RNTCI por lo que corresponde ser reincorporado en la entidad que cesó y en su régimen laboral de la actividad privada Ley 4916.

32) Manrique López, Ermógenes Cayetano – Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima – Magistrados Carlos Casas, Huerta Rodríguez (p) y Almeida Cárdenas.

Incompetencia: La pretensión del demandante no se encuentra bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. La NLPT tiene una figura de justicia laboral

omnicomprensiva, facultando al juez ampliar la competencia por razón de la materia conforme al art. 2 de su título preliminar. Prescripción: El art. 1993 del CC la prescripción se contabiliza desde que puede ejercitarse la acción. La R. M. N° 142-2017-TR el estado renuncia a la prescripción ya ganada conforme al art. 1991 del CC. El plazo aplicable es de 4 años conforme a la Ley N.° 27321 y se contabiliza desde la emisión de la R. M. el 17.08.2017, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 22.06.2018. Suspensión: BCRP no acredita tener medida cautelar o disposición legal que impida lo dispuesto por R. M. N° 142-2017-TR. Reincorporación: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. La Casación N° 3817-2009-Tumbes respalda el criterio de sólo estar inscrito en el RNTCI. El MTPE y la CE incluyen al BCRP en los alcances de la Ley N° 27803 conforme a las R. S. N° 028-2009-TR y R. M. N° 142-2017-TR.

33) Mazgo Paredes, Víctor Raul – Segunda Sala Laboral Permanente – Magistrados Urbano Menacho, Barboza Luceña y Fuentes Lobato (p).

La 4DCTyF de la Ley N.° 29059 precisa que sólo es indispensable estar inscrito en el RNTCI. El BCRP tiene la obligación de cumplir con la reincorporación por la inclusión del demandante en la lista aprobada por R. M. N.° 142-2017-TR. La jubilación obligatoria es potestad únicamente del empleador. Denegar la acción vulneraría el beneficio complementario de reconocimiento de 12 años de aportes, afectando el derecho a una pensión.

34) Merida Ore, Moises Cristobal – Segunda Sala Laboral Permanente – Magistrados Urbano Menacho (p), Fuentes Lobato y Castro Hidalgo.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.° 27444 establece la presunción de validez. Incompetencia: El precedente vinculante del Exp. 206-2005-AA/TC aplica para servidores con régimen público. Los trabajadores del BCRP están en el régimen laboral para la actividad privada. Prescripción: Ley 27321 dispone 4 años para la prescripción extintiva. El art. 1993 del

CC dispone suspensión de prescripción hasta que pueda ejercitarse la acción. El plazo de prescripción inicia el 17 de agosto de 2017. Fondo: MTPE remitió Oficio N.º 2837-2018 donde figura el demandante. La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 2733-2014-Lima. BCRP no acredita gestiones de forma previa para cumplir el art. 5 de la Ley 28299. Ley 30879 de Presupuesto 2019 no deja sin efecto la Ley 29059. La Ley 27803 y 29059 no considera requisito el concurso público y está por encima del DU 016-2020.

35) Meza Santiago, Jose Eduardo – Cuarta Sala Laboral Permanente – Magistrados Toledo Toribio (p), Almeida Cárdenas y Huerta Rodríguez.

Prescripción: El art. 1993 del CC la prescripción se contabiliza desde que puede ejercitarse la acción. La R. M. N° 142-2017-TR el estado renuncia a la prescripción ya ganada conforme al art. 1991 del CC. El plazo aplicable es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321 y se contabiliza desde la emisión de la R. M. el 17.08.2017, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 12.07.2019. Suspensión: El art. 24 del TUO de la Ley N° 27584, aprobado por D. S. N° 011-2019-JUS dispone que la admisión de la acción contenciosa administrativa no impide la vigencia ni ejecución del acto administrativo. Fondo: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. El MTPE y la CE incluyen al BCRP en los alcances de la Ley N° 27803 conforme a las R. S. N° 028-2009-TR y R. M. N° 142-2017-TR.

37) Motta Dávalos, Alipio Tarsicio – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre, Almeida Cárdenas y Canales Vidal (p).

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Cosa juzgada: En el proceso contencioso del exp. 2004-06202 se discutía la ineficacia de

la R. S. N° 034-2004-TR, mientras que en el presente proceso se solicita la reincorporación por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.° 27321, siendo que la demanda se planteó el 28.05.2018. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.° 27803. Ley N.° 28299 modificó la Ley N.° 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.° 3761-2009-Huaura, N.° 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N° 27803, conforme al art. 5 de la Ley N° 28299 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N° 3817-2009-Tumbes y la N° 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N.° 2733-2014-Lima.

38) Ochoa Ríos, Johnny – Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima – Magistrados Carlos Casas, Huerta Rodríguez (p) y Almeida Cárdenas.

Suspensión, Incompetencia y Prescripción: Absueltas bajo oralidad. Cosa juzgada: La CE tuvo en consideración diversas situaciones jurídicas incluido el proceso N° 2004-06202. Fondo: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. La Casación N° 3817-2009-Tumbes respalda el criterio de sólo estar

inscrita en el RNTCI. El MTPE y la CE incluyen al BCRP en los alcances de la Ley N° 27803 conforme a las R. S. N° 028-2009-TR y R. M. N° 142-2017-TR.

39) Ordinola Alvan, Luz Maritza – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre, Vascones Ruiz y Almeida Cárdenas (p).

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N° 27321, siendo que la demanda se planteó el 24.09.2018. Cosa juzgada: En el proceso contencioso del exp. 2004-06202 se discutía la nulidad de la R. S. N° 034-2004-TR, mientras que en el presente caso se solicita la reincorporación por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR. Reincorporación: La demandante por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N° 27803 y con la 4DCTyF de la Ley N° 29059. Ley N° 28299 modificó la Ley N° 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrita en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N° 3761-2009-Huaura, N° 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto.

40) Ordinola Farro, Cesar Augusto – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre (p), Vascones Ruiz y Almeida Cárdenas.

Razonabilidad y Suspensión: No hay declaración expresa de nulidad o admisión de medida cautelar que suspenda la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El II Acuerdo Jurisdiccional Supremo de la CS en mayo de 2014 se desprende que son competentes para conocer la reincorporación de un trabajador adscrito al régimen laboral de la actividad privada

los jueces laborales en la vía del proceso ordinario laboral. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR señala que el plazo de prescripción de derechos laborales es de 4 años y se contabiliza desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR, siendo que la demanda se planteó dentro del plazo. Fondo: La Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda modificar normas presupuestarias y de austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 5539-2012-Loreto. La exigencia de plaza presupuestada y vacante ya ha sido superada por las Casaciones N.º 12068-2013-Lima y N.º 2733-2014-Lima.

41) Pacheco López, Luzgardo Alejandro – Primera Sala Laboral Permanente de Lima – Magistrados Yrivarren Fallaque (p), Runzer Carrión y Burgos Zavaleta.

El reporte del exp. 02200-2018 advierte que el BCRP planteó una medida cautelar innovativa y corresponde determinar al Juzgado si ha emitido pronunciamiento. El Juzgado debe requerir la información al 9 JETT de Lima y resolver conforme a las precisiones hechas sobre información que deben brindar las partes para mejor resolver.

42) Quiñones Borja, Jose Luis – Segunda Sala Laboral Permanente – Magistrados Urbano Menacho, Lobato Fuentes y Barboza Ludeña (p).

Suspensión: El proceso del exp. 2200-2018 se encuentra admitido y pendiente de resolver. La R.M. mantiene su eficacia y cualquier suspensión de sus efectos se hace en su proceso correspondiente. Incompetencia: La R.A. N.º 260-2012-CE-PJ en su artículo primero estableció que los juzgados especializados de trabajo permanentes conocen los procesos sobre ceses colectivos de la Ley N.º 27803 en el régimen laboral de la actividad privada. Prescripción: El concepto de beneficio social de la Ley 28299 comprende cualquier acreencia laboral, incluidos derechos. Ley 29059 establece prescripción de 4 años para revisión de beneficios. Contabiliza desde la emisión de la R.M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017. Fondo:

En la R.M. N.º 142-2017-TR figura el demandante. Ley N.º 28299 autoriza la modificación de normas presupuestarias y de austeridad del Sector Público para ejecutar la reincorporación o reubicación de la Ley 27803. La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 2733-2014-Lima. BCRP no acredita gestiones de forma previa para cumplir el art. 5 de la Ley 28299. El art. 2 de la Ley N.º 30484 establece la incorporación en 60 días hábiles, por lo que la limitación de la Ley de Presupuesto N.º 30879 no puede supeditarla.

44) Ramírez Robles, Hugo Vicente – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraquirre, Burgos Zavaleta y Canales Vidal (p).

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, siendo que la demanda se planteó el 02.05.2018. Cosa juzgada: En el proceso contencioso del exp. 2004-06202 se discutía la ineficacia de la R. S. N° 034-2004-TR, mientras que en el presente proceso se solicita la reincorporación por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.º 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley

N° 27803, conforme al art. 5 de la Ley N° 28299 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N° 3817-2009-Tumbes y la N° 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N.° 2733-2014-Lima.

45) Romero Aquino, Raul – Cuarta Sala Laboral Permanente – Magistrados Carlos Casas, Burgos Zavaleta (p) y Huerta Rodriguez.

Suspensión: El art. 9 de la Ley 27444 le da validez al acto administrativo y el art. 16 le brinda eficacia hasta que se disponga lo contrario. El art. 25 del TUO de la Ley 27584 aprobado por D. S. N° 013-2008-JUS dispone que la admisión de la demanda contencioso administrativa no impide la vigencia ni ejecución del acto administrativo. Incompetencia: El precedente vinculante STC N° 206-2005-AA/TC aplica sólo para régimen laboral público. Conforme al art. 40 del D. L. N° 26123 el régimen laboral de los trabajadores del BCRP es de la actividad privada. Conforme al art. 2 de la Ley N° 29497 los juzgados laborales son competentes para conocer reincorporación laboral. Prescripción: La 1DCTyF de la Ley N° 29059 establece los plazos de prescripción de 4 años y caducidad 30 días para cualquier acreencia de naturaleza laboral. El actor no pudo ejercitar su derecho antes de la R. M. N° 142-2017-TR. El plazo de prescripción inició el 17.08.2017, no habiéndose vencido a la interposición de la demanda el 07.11.2017. Cosa juzgada: No se planteó en primera instancia. Fondo: La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que el único requisito para acceder al beneficio es estar inscrito en el RNTCI. El art. 4 de la Ley N° 30484 dispuso la exoneración de normas de austeridad. El actor cumplió con los plazos y presentación de documentos para acogerse al beneficio de reincorporación. La reincorporación laboral es un derecho reconocido por el Estado.

46) Rosas León, Teodoro David – Primera Sala Laboral Permanente – Magistrados Espinoza Montoya, Carhuas Cantaro (p) y Gonzalez Salcedo.

Suspensión: No existe medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N.º 142-2017-TR, la cual mantiene todos sus efectos. Incompetencia: Conforme al artículo 2 de la Ley N.º 29497 es competencia de los Juzgados Laborales en la vía ordinaria. El demandante solicita la reincorporación laboral aplicando la Ley N.º 27803 y su régimen laboral al momento del cese irregular es de la actividad privada. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 02.05.2018. Cosa Juzgada: El presente proceso se solicita la reincorporación por inclusión en la R. M. N.º 142-2017-TR, mientras que en el exp. 2004-06202 se discute la ineficacia de la R. S. N.º 034-2004-TR. No existe identidad de procesos. Fondo: La Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que los organismos del Sector Público puedan modificar normas presupuestarias y de austeridad para ejecutar los beneficios. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que exigir requisitos adicionales a la inscripción en el RNTCI es una arbitrariedad que vulnera el derecho al trabajo; las Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 5539-2012-Loreto reiteran dicho fundamento. Las Casaciones N.º 12068-2013-Lima y N.º 2733-2014-Lima consideran que esencia de la Ley N.º 27803 es acceder y gozar del beneficio extraordinario sin restricciones ni limitaciones. El D. U. N.º 016-2020 es de ámbito general, siendo la Ley N.º 27803, Ley N.º 29059 y Ley N.º 30484 por criterios de especialidad y favorabilidad resultan aplicables.

47) Rossi Salazar, Nestor Edén – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre, Váscones Ruiz (p) y Almeida Cárdenas.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N.º 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N.º 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia.

Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, siendo que la demanda se planteó el 02.05.2018 (demanda primigenia). Cosa juzgada: En el proceso contencioso del exp. 2004-06202 se discutía la nulidad de la R. S. N.º 034-2004-TR, mientras que en el presente proceso se solicita la reincorporación por figurar en la R. M. N.º 142-2017-TR. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.º 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N.º 27803, conforme al art. 5 de la Ley N.º 28299 y la STC N.º 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N.º 3817-2009-Tumbes y la N.º 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N.º 12068-2013-Lima y N.º 2733-2014-Lima.

48) Rostaing Rivera, Maria Antonieta – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre, Váscones Ruiz (p) y Almeida Cárdenas.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N.º 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N.º 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, siendo que la demanda se planteó el 02.05.2018 (demanda primigenia). Cosa

juzgada: En el proceso contencioso del exp. 2004-06202 se discutía la nulidad parcial de la R. S. N° 034-2004-TR, mientras que en el presente proceso se solicita la reincorporación por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N° 27803. Ley N° 28299 modificó la Ley N° 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N° 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N° 3761-2009-Huaura, N° 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N° 27803, conforme al art. 5 de la Ley N° 28299 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N° 3817-2009-Tumbes y la N° 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N° 2733-2014-Lima.

49) Ruiz Cotrina, Luis Felipe – Primera Sala Laboral Permanente – Magistrados Espinoza Montoya, Carhuas Cantaro (p) y Gonzalez Salcedo.

Suspensión: No existe medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR, la cual mantiene todos sus efectos. Incompetencia: El demandante solicita la reincorporación laboral aplicando la Ley N° 27803 y su régimen laboral al momento del cese irregular es de la actividad privada. Conforme al artículo 2 de la Ley N° 29497 es competencia de los Juzgados Laborales en la vía ordinaria. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N° 27803 es de 4 años conforme a la Ley N° 27321, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 24.09.2018. Cosa Juzgada: No se planteó en primera instancia. Fondo: La Ley N° 28299 modificó la Ley N° 27803 para que los organismos del Sector Público puedan modificar normas presupuestarias y de austeridad para ejecutar los beneficios. La 4DCTyF de la Ley N°

29059 establece que exigir requisitos adicionales a la inscripción en el RNTCI es una arbitrariedad que vulnera el derecho al trabajo; las Casaciones N° 3761-2009-Huaura, N° 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto reiteran dicho fundamento. Las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N° 2733-2014-Lima consideran que esencia de la Ley N° 27803 es acceder y gozar del beneficio extraordinario sin restricciones ni limitaciones.

50) Salvador Barrera, Hortensia Evangelina – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Yangali Iparraguirre (p), Váscones Ruiz y Almeida Cárdenas.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N.º 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, siendo que la demanda se planteó el 13.11.2017. Cosa juzgada: No se planteó en primera instancia. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N.º 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N.º 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N.º 27803, conforme al art. 5 de la Ley N.º 28299 y la STC N.º 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N.º 3817-2009-Tumbes y la N.º 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N.º 12068-2013-Lima y N.º 2733-2014-Lima.

51) Trelles Feijoo, Sonia Margarita – Tercera Sala Laboral de Lima – Magistrados Begazo Villegas (p), Huerta Rodriguez y Cardenas Alvarado.

Suspensión: El art. 9 y 16 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. El exp. 2200-2018 sigue pendiente de resolución, por lo que persiste la presunción de validez. Incompetencia: La R. A. N.º 863-2012-P-CSJLI/PJ dispuso que los procesos tramitados en el contencioso administrativo serán de competencia del 9º y 10º Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio y los Juzgados Especializados de Trabajo Permanente de Lima a partir del 05.11.2012 conocerán los presentados en la vía ordinaria laboral. Prescripción: Se aplica el art. 1993 del CC precisando que el cómputo empieza a correr desde la aprobación de la R. M. N.º 142-2017-TR. El plazo de 4 años de la Ley N.º 27321 no ha transcurrido a la interposición de la demanda. Reincorporación: La 4DCyF de la Ley 29059 dispone que únicamente es requisito estar inscrito en el RNTCI. El demandante figura en la R. M: N.º 142-2017-TR, cumplió con la documentación y plazos para elegir el beneficio de reincorporación y a la fecha sigue inscrito en el RNTCI por lo que corresponde ser reincorporado en la entidad que cesó. EL D. U. N.º 016-2020 no alcanza al caso porque el BCRP forma parte del sector público financiero y corresponde reincorporar al puesto de auxiliar de tesorería.

52) Valenzuela López, Rodolfo – Primera Sala Laboral Permanente de Lima – Magistrados Yrivarren Fallaque, Runzer Carrión (p) y Burgos Zavaleta.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.º 27444 le da validez al acto jurídico. El proceso del exp. 2200-2018 no tiene resolución final. Incompetencia: El precedente vinculante de la STC N.º 206-2005-AA/TC no aplica al caso porque el régimen laboral del extrabajador es de la actividad privada. Prescripción: El art. 12 del D. S. N.º 013-2007-TR precisa que la prescripción del art. 18 de la Ley N.º 27803 comienza con la publicación de la R. M. N.º 142-2017-TR el 17.08.2017, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 19.12.2017. Fondo: La plaza presupuestada es un argumento en concordancia con el Principio de razonabilidad de la STC

N° 08253-2006-PC/TC. El BCRP no puede alegar falta de plaza presupuestada habiendo transcurrido más de dos años fiscales, pudiendo gestionar plazas adicionales.

54) Vega Romero, Martin Cesar – Segunda Sala Laboral – Magistrados Urbano Menacho, Barboza Ludeña y Quilca Molina (p).

Suspensión: El proceso del exp. 2200-2018 se encuentra admitido y pendiente de resolver. La R.M. 142-2017-TR fue expedido por el propio Estado sin intervención del extrabajador y es incondicional desde el 18.08.2017. Incompetencia: El punto 1 del art. 2 de la NLPT enmarca la pretensión del demandante. Prescripción: La prescripción de la Ley 27321 aplica para pago de beneficios sociales, el actor demanda su reincorporación por estar incluido en la R.M. N.º 142-2017-TR publicada el 17.08.2017. El art. 1993 del CC establece que el plazo de prescripción comienza desde que puede ejercitarse la acción. Es decir, desde el 18.08.2017. Reincorporación: La 4DCTF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La R.M. 142-2017-TR hace que el actor cumpla con el requisito. Plaza vacante y presupuestada: El art. 4 de la Ley 28299 permite la modificación de los CAP y/o PAP y el art. 5 autoriza la modificación de normas presupuestarias y de austeridad. La Ley 29059 eliminó cualquier limitación para la ejecución de reubicación o reincorporación laboral. El art. 4 de la Ley 30484 exonera normas de austeridad en Entidades del Estado para ejecutar la Ley 27803. La 119 DCF de la Ley 30879 Presupuesto de 2019 faculta el cambio de opción de reincorporación a compensación económica, pero no impone el cambio. La jurisprudencia de las Casaciones N° 07591-2009-Piura y N° 03778-2009-Tumbes, y la STC N° 08253-2006-PC/TC concluyen que las Entidades no pueden pedir más requisitos o alegar la inexistencia de plazas presupuestadas para incumplir o retardar la Ley 27803.

55) Vera Flores, Luis Edgar – Sala Laboral de Puno – Magistrados Mamani Coaquira (p), Salinas Mendoza y Condori Ticona.

Suspensión: El art. 9 de la Ley N.º 27444 establece la presunción de validez. Fondo: El BCRP no sustentó ni demostró la ausencia de motivación. Aplicando los principios de conservación (sentido de la decisión no varía conforme a derecho), transcendencia, celeridad, economía y convalidación procesales previstos en los artículos 172 y 175 del Código Procesal Civil.

56) Yriarte Rodriguez, Cesar Augusto – Octava Sala Laboral Permanente – Magistrados Vascones Ruiz, Canales Vidal y González Salcedo (p).

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Incompetencia: El art. 2 de la Ley N° 29497 permite conocer en el proceso ordinario laboral diversos derechos de naturaleza laboral, siendo que el vínculo del demandante era bajo el régimen laboral de la actividad privada corresponde a los jueces laborales la competencia. Prescripción: El art. 12 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR el plazo de prescripción de derechos laborales aplicable al artículo 18 de la Ley N.º 27803 es de 4 años conforme a la Ley N.º 27321, siendo que la demanda se planteó el 28.06.2019. Reincorporación: El demandante por figurar en la R. M. N° 142-2017-TR cumple con lo establecido en el art. 1 de la Ley N.º 27803. Ley N.º 28299 modificó la Ley N.º 27803 para que se pueda adecuar normas presupuestarias y austeridad. La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI. La exigencia de requisitos adicionales es una arbitrariedad conforme Casaciones N.º 3761-2009-Huaura, N.º 3817-2009-Tumbes y N° 5539-2012-Loreto. La disposición presupuestal no es óbice para incumplir la Ley N° 27803, conforme al art. 5 de la Ley N° 28299 y la STC N° 08253-2006-PC/TC. Las Entidades Públicas pueden hacer las gestiones necesarias conforme lo establecido por la Casación N° 3817-2009-Tumbes y la N° 9225-2009-Lima Norte. La exigencia de plaza presupuestada ya ha sido superada por las Casaciones N° 12068-2013-Lima y N.º 2733-2014-Lima.

57) Zapata Moreau, Jose Manuel – Séptima Sala Laboral Permanente – Magistrados Carhuas Cántaro (p), Espinoza Montoya y Huatuco Soto.

Suspensión: No hay medida cautelar que suspenda los efectos de la R. M. N° 142-2017-TR. Prescripción: La teoría de la actio nata plantea que la acción para prescribir necesita nacer, por lo cual la acción no nacida no prescribe (actio nondum nata no praescribitur). Bajo el artículo 1993 del Código Civil, la prescripción estaba suspendida y comenzó a contabilizarse recién con la publicación de la R.M. 142-2017-TR, siendo que la demanda se presentó dentro del plazo el 07.06.2019. Reincorporación: La 4DCTyF de la Ley N.º 29059 establece que sólo es requisito estar inscrito en el RNTCI y la 8DTyF deroga y/o deja sin efecto las normas contrarias. La plaza presupuestada se debe considerar en concordancia con el principio de razonabilidad desarrollado por la STC N° 08253-2006-PC/TC.

58) Zuleta Guimet, Celso Alberto – Primera Sala Laboral Permanente – Magistrados Yrivarren Fallaque, Carhuas Cantaro y Runzer Carrión (p).

Suspensión: El art. 9 de la Ley N° 27444 le da validez al acto jurídico. El proceso del exp. 2200-2018 tiene medida cautelar rechazada y sigue en trámite. Incompetencia: El precedente vinculante de la STC N° 206-2005-AA/TC no aplica al caso porque el régimen laboral del extrabajador es de la actividad privada. Prescripción: El art. 12 del D. S. N° 013-2007-TR precisa que la prescripción del art. 18 de la Ley N° 27803 comienza con la publicación de la R. M. N° 142-2017-TR el 17.08.2017, el cual no ha vencido a la fecha de demanda el 19.12.2017. Cosa Juzgada: No se planteó en primera instancia. Fondo: La plaza presupuestada es un argumento en concordancia con el Principio de razonabilidad de la STC N° 08253-2006-PC/TC. El BCRP no puede alegar falta de plaza presupuestada habiendo transcurrido más de dos años fiscales, pudiendo gestionar plazas adicionales.

**4.1.4.3. Sentencia en casación.** De los 37 recursos de casación presentados por el Banco Central de Reserva del Perú, se toma en cuenta sólo la que tuvo calificación de fondo conforme a la Tabla 26.

46) Rosas León, Teodoro David – Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República – Magistrados Bustamante del Castillo, Yrivarren Fallaque, Malca Guaylupo, Ato Alvarado y Carlos Casas.

Fondo: El procedimiento establecido en la Ley N.º 27803, al constituir un programa extraordinario, posee mecanismos de resarcimiento a los trabajadores cesados irregularmente, contemplando no solo la reincorporación a su centro de trabajo, sino también una compensación económica. En el caso concreto, el actor optó por el beneficio de la reincorporación, lo que implica que el daño ocasionado por el cese irregular fue objeto de resarcimiento.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Habiendo obtenido de forma detallada los resultados de nuestra investigación, para el presente apartado conviene tener en cuenta todos los fundamentos doctrinarios arribados dentro de nuestro marco teórico. Ello porque la finalidad del presente apartado consiste en la confrontación de ideas como tesista, dejando de lado las de otros autores, frente a que tienen pertinencia para la investigación y han sido arribadas por los autores de nuestros antecedentes.

En ese sentido, hemos dividido el apartado en seis subcapítulos.

### 5.1. El despido frente a la reincorporación y reubicación laboral

Debido a que Andrés Paredes previo a llegar a su fundamento sobre la proporcionalidad, desarrolló el tema de derechos inespecíficos, conviene tener en cuenta y discutir primero dichas ideas. Se puede coincidir con el sentido de que hay una esfera general de derechos, los cuales se clasifican en fundamentales y no fundamentales, siendo los primeros aquellos reconocidos y cautelados constitucionalmente, pero no en que es sobre éstos que se puede ubicar a los inespecíficos en base a tres conceptos: fundamentalidad, inespecificidad y laboralidad. Por nuestra parte consideramos que dentro de la esfera de inespecíficos de los trabajadores se puede conceptualizar a todos los derechos en general, ya sean fundamentales o no, como inespecíficos laborales, pues el requisito de fundamental si bien puede ayudar a brindar mayor protección al trabajador debido a que su condición de persona y el hecho de ser fundamental hace que sea más fácil su imposición frente al empleador. Ponemos de fundamento ello porque no convendría limitar tan prontamente el desarrollo de este concepto, más aun considerando que la mecánica de trabajo está siempre en constante innovación y podrá llegar un punto en el que derechos que no son fundamentales ni laborales ahora, por la misma prestación de servicios se laboralicen de vez en cuando. Y es ahí donde derechos inespecíficos (no fundamentales) podrán imponerse o si quiera confrontarse frente a algún derecho del empleador.

Hasta este punto, el concepto de inespecíficos laborales se entiende que abarca a derechos que no nacieron para la esfera laboral, ya sean fundamentales o no, como la intimidad, voto, libre tránsito, etc., pero debido a que el trabajador al realizar la prestación efectiva de sus servicios y socializa en su centro de trabajo se empiezan a laboralizar como la protección de sus comunicaciones, voto sindical, etc. En ese sentido, se puede afirmar que tanto la reubicación y reincorporación laboral han nacido desde su formulación dentro de la esfera laboral, ya sea que las veas desde su protección resarcitoria o restitutoria, no puede siquiera pensarse que ambos derechos puedan ser considerados como inespecíficos laborales.

Continuando con la disertación sobre proporcionalidad, en similar analogía que la anterior se puede coincidir parcialmente, pues es correcto que la doctrina laboral sí ha tenido en cuenta que dentro de los conflictos laborales se da la situación de conflictos entre derechos fundamentales y es ahí donde actúan como estrellas tanto la ponderación como la proporcionalidad. Resultado de ello es tener bien marcado en nuestro marco jurisprudencial y legal la participación del test de proporcionalidad para la actuación del empleador frente a determinadas situaciones. Aquí alejándonos de la coincidencia con el autor, la proporcionalidad desde nuestra apreciación va acompañada siempre de la ponderación, pues ésta se desarrolla de dos maneras: 1) como discrecionalidad del juzgador considerando al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y 2) como ponderador en estricto cuando el juzgador evalúa la confrontación entre dos o más derechos (fundamentales o no), con la participación del trabajador frente al empleador.

Por tanto, bajo el enfoque de aplicar el principio de proporcionalidad en la reubicación y reincorporación laboral frente al derecho a despedir, haremos uso de sus tres subprincipios.

1) Idoneidad; la reincorporación y reubicación laboral actúan como resarcimiento a la vulneración del derecho al trabajo, para lo cual se generó estos derechos como beneficios para acceder al empleo, lo cual hace que podamos considerar a ambos derechos como parte del

contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, pues se desarrollan en el extremo de acceder a un puesto de trabajo. En ese mismo sentido el despido dependiendo de la situación a veces actúa como una limitante directa del derecho al trabajo, pues en su mayoría vulnera su contenido esencial en el extremo de no ser despedido sin causa justa. Por tanto, para este caso, el despido no actúa como la mayoría de las veces lo hace, sino actúa como una limitante del acceso al puesto de trabajo y además no se denota que persiga un fin amparado constitucionalmente, salvo quiera inclinarse por el principio de equilibrio presupuestal que está implícito dentro de nuestra Constitución.

2) Necesidad; la reincorporación y reubicación laboral surgen como medidas extraordinarias, su nacimiento como derechos se dio después de un prolongado tiempo del momento de agravio, teniendo casos de extrabajadores que fallecieron sin ver ejecutado su derecho. Por su parte el despido si quiere justificarse como una medida única para limitar el derecho fundamental al trabajo en su extremo de acceso a un puesto de trabajo, no resulta suficiente porque justo estos derechos nacen para resarcir un afectación anterior. Asimismo, en ese mismo aspecto, está la otra vía que es poder habilitar el cambio de beneficio extraordinario, arraigando con este el beneficio de los aportes previsionales, el cual para la fecha resulta ser exclusivo para los que hayan elegido reincorporación/reubicación laboral.

3) Proporcionalidad; dentro de la esfera del despido, este mismo *per se* no actúa como derecho fundamental que pueda imponerse frente a otro, sin embargo, si consideramos que en el ámbito del BCRP, está presente el principio de equilibrio presupuestal, la superposición de este no se hace tan desproporcional, pues tanto dentro del ámbito privado y público está el despido por causas económicas.

Por tanto, aplicando el principio de proporcionalidad, de forma general el derecho a despedir del empleador no puede imponerse frente al derecho a la reubicación y reincorporación del trabajador.

## 5.2. Naturaleza jurídica de la reubicación laboral

Cesar Lengua al plantear la reubicación laboral como un derecho subjetivo, parte de que produce efectos innovativos en el contrato de trabajo y llega a 3 campos. Primero, tiene naturaleza jurídica laboral porque modifica condiciones de trabajo. Segundo, tiene naturaleza jurídica preventiva de riesgos laborales porque obliga al empleador a adoptar medidas que gestionen los riesgos laborales. Tercero, tiene naturaleza jurídica promotora de inserción laboral porque busca evitar la pérdida del empleo.

De los tres campos mencionados en el párrafo anterior coincido plenamente con el primero y tercero siempre que la reubicación se proponga exclusivamente como una medida defensiva del empleo, no tomo el segundo campo como válido porque considero que va enfocado a una situación específica de seguridad y salud en el trabajo lo cual no es apropiado si se busca tener una descripción de la naturaleza jurídica de una institución a rasgos generales. Sin embargo, considero válido que el autor haya arribado a los tres campos porque su visión de la reubicación laboral es ser una medida defensiva del empleo en situaciones de seguridad y salud en el trabajo, no toma en cuenta otros supuestos donde la contingencia de desempleo surge por decisiones del empleador que van a suceder (preventivo) o han sucedido (resarcitorio o restitutorio).

En ese sentido, considerando que para la presente investigación la institución jurídica de la reubicación laboral brinda un derecho extraordinario frente al cese irregular que ocurrió en los años noventa. Es decir, extrabajadores que durante un largo periodo no se encontraban laborando o lo estaban bajo un empleador que de alguna manera les retribuía con menos beneficios (remuneración, puesto, bonos, línea de carrera o etc.) eligieron la reincorporación/reubicación laboral en la Entidad Pública donde prestaban labores. Por ende, la reubicación laboral califica como una medida creativa del empleo puesto que desde el Estado

se da la iniciativa de emplear a todos aquellos extrabajadores que decidan volver a laborar en una Entidad Pública.

Por tanto, para concluir la presente discusión, de los dos campos de Cesar Lengua que aceptamos sólo tomaremos el primero debido a que la posición jurídica que asumimos sobre la reubicación laboral es la de ser un derecho subjetivo aplicado como medida creativa de empleo, dejando de lado ser una medida preventiva, al menos para efectos de la presente investigación. Para lo cual, respecto a su naturaleza jurídica arribamos a que sólo tiene 2 campos. Primero, naturaleza jurídica laboral porque brinda un respeto al trabajo como consecuencia de la dignidad personal de los trabajadores cesados irregularmente y genera el nacimiento de un nuevo vínculo laboral. Segundo, naturaleza jurídica resarcitoria porque de forma específica y bajo el presupuesto de la responsabilidad del empleador (Estado) brinda un derecho extraordinario en favor de quienes fueron afectados por los ceses irregulares.

### **5.3. Reincorporación frente a la reposición laboral**

Dentro del estudio de Edgardo Salazar se tiene el uso de los términos reposición y reincorporación, sin embargo, no entra al detalle de distinguirlas o fundamentar porque refieren a lo mismo. Es decir, cae en la misma falencia que hemos apuntado a lo largo de nuestra investigación. Por lo cual, conviene reiterar que la institución jurídica de reposición es una medida restitutoria que necesariamente se ejecuta a través de un proceso judicial cuando el vínculo laboral que debe desarrollarse sólo de forma de forma activa, está de forma excepcional suspendida por un despido ilegal impugnado; mientras que la institución jurídica de reincorporación para efectos de la presente investigación es una medida resarcitoria que si bien actúa cuando el vínculo laboral no está activo, similar a la situación con la reposición, se ejecuta de forma extraordinaria como un derecho de raíz legal obligando la celebración de un nuevo vínculo laboral y sin impugnar el despido ilegal a través de un proceso judicial, más sí quizás

su efectiva ejecución como en el caso que estamos investigando, pero ello ya debido a una inacción de las Entidades Públicas.

#### **5.4. Elección del beneficio extraordinario**

Las conclusiones de Héctor Pajuelo para el 2016 apuntan a una inejecución alarmante del beneficio de reincorporación y reubicación laboral, dando porcentajes de inejecución de 29.01 % y 100 %, respectivamente. Ello del universo total de trabajadores que figuraban en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente hasta la publicación del cuarto listado, sin embargo, de una revisión detenida de su investigación no encontramos la referencia exacta de la fuente de información de la cual extrae los datos que figuran en sus tablas y gráficos, sólo que la misma fue extraída de datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ahora bien, comparando la información que hemos encontrado a la fecha de nuestra investigación, tenemos a bien considerar dos supuestos: sin acción judicial y con acción judicial. Por ello, del universo de 70 personas que eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral, los resultados sin acción judicial arrojan que tanto la reincorporación y reubicación laboral tienen porcentajes de inejecución del 100 %. Pero si consideramos la acción judicial, sólo la reubicación laboral mantendría dicho porcentaje, debido a que la reincorporación asciende en inejecución a 48.57 % (34 personas) porque se tiene que hay 36 personas con el beneficio ejecutado, de las cuales sólo una está en la planilla de permanentes. Asimismo, de las 34 personas sin ejecución del beneficio se tiene que 5 nunca podrán gozarlo porque han fallecido. Es decir, con seguridad se tiene respecto a este beneficio que mínimo hay 7.14 % de inejecución. Frente al mínimo de ejecución asegurada de 1.43 % (1 persona).

La investigación de Ernesto Vílchez se centra en realzar la afectación social, emocional y en salud producto de los que llama despidos arbitrarios. Sin embargo, reconoce la legalidad

de los despidos y a la par los tilda de no contemplar el lado humano. En ese extremo podemos coincidir en que las medidas durante el periodo de Alberto Fujimori sí atentan contra la empleabilidad, pero no atacan directamente al derecho al trabajo, al menos dentro de lo legal y razonable con la estabilidad presupuestaria que debía seguir el país para no aumentar más la crisis. Por ello, se debe distinguir dos tipos de despidos dentro de los ceses realizados en los años noventa: 1) los ceses legales que siguieron el rumbo de lo establecido en la norma, trámites y etapas para su ejecución y 2) los ceses irregulares que hicieron todo lo contrario e incluso coaccionaron al trabajadores, que es justamente lo que reivindica la Ley Nro. 27803. Por tanto, si bien su investigación toma en referencia hechos sensibles que generaron padecimientos emocionales para miles de extrabajadores, no es ideal que su investigación se subsuma en tomar partida para el análisis y crítica, pues deja de mostrarse objetiva, más incluso si dentro de su análisis no evalúa ni considera medios probatorios que sustenten si verdaderamente el despido fue irregular o legal.

Sin embargo, si bien se enmarca en otro tono frente a la presente investigación, lo importante para la discusión es en torno al resultado de sus entrevistas, ya que, si bien menciona que su población de estudio son diez mil exservidores públicos, sólo realizó 5 entrevistas que asegura fueron despidos arbitrariamente, de los cuales es relevante distinguir la elección del beneficio al cual accedieron. En ese sentido, de su investigación tenemos que sólo 3 (60 %) optarían por la reincorporación/reubicación laboral. Por nuestra parte tenemos que del universo de 103 extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la R. M. Nro. 142-2017-TR el 67.96 % eligió el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.

### **5.5. Procesos laborales o procesos de cumplimiento**

La discusión que resalta Telmo Riofrio gira sobre si judicialmente hay preferencia por la acción contenciosa administrativa sobre los procesos de cumplimiento. En ese sentido, reflexiona y concluye correctamente que la sujeción de la Ley Nro. 27803 a la disponibilidad

de plazas presupuestadas y vacantes de carácter permanente en Entidades Públicas hace que el proceso constitucional de cumplimiento resulte menos atractivo e inseguro, ya que el cumplimiento de requisitos mínimos establecidos por el Tribunal Constitucional en la STC Nro. 0168-2005-PC/TC propicia ese panorama. Por otro lado, están los procesos contenciosos administrativos, que, si bien resultan tener una finalidad idéntica a los de cumplimiento y demanda la ejecución del beneficio extraordinario, es autónomo y no está sujeto al precedente mencionado.

Sin embargo, bajo nuestra investigación, la visión general que manifiesta Riofrio sobre la preferencia de las acciones contenciosas administrativas, no la compartimos y diferimos. Primero, la investigación de Riofrio no consideró el precedente establecido por el Tribunal Constitucional en la STC Nro. 206-2005-AA/TC, pero arribó a la misma conclusión de preferir los procesos contenciosos administrativos para la ejecución de la Ley Nro. 27803. Sin embargo, bajo el razonamiento que dentro de las algunas Entidades Públicas y en Empresas Estatales los trabajadores se encuentran sujetos bajo el régimen laboral de la actividad privada y por ende resulta igualmente satisfactorio y en este caso por la práctica procesal la aplicación del proceso ordinario laboral bajo la Ley Nro. 29497. Del mismo modo, el resultado de nuestra investigación sobre los fallos judiciales tenemos que en los 7 procesos en los que el Banco Central de Reserva del Perú planteó excepción de incompetencia bajo el fundamento de la vía contenciosa administrativa como la idónea, se inaplico el precedente vinculante porque ello sólo sería válido cuando se trata de extrabajadores sujetos bajo alguno de los regímenes laborales públicos.

#### **5.6. Tutela restitutoria de la reincorporación y reposición laboral**

La investigación de Erika Chinchay no distingue a las figuras de reposición y reincorporación laboral, pues a ambas las considera como instituciones jurídicas que surgen a raíz de una acción judicial planteada ante un despido ilegal. En esa perspectiva, estudia la

aplicación del famoso precedente Huatuco concluyendo que de manera restitutoria se aplica cuando un extrabajador demande su reincorporación en una Entidad pública y su régimen laboral pertenezca a la carrera administrativa. Bajo dicho razonamiento, en efecto los criterios establecidos por el precedente Huatuco son muy restrictivos, debido a que se debe considerar los múltiples regímenes vigentes dentro de las Entidades Públicas. Asimismo, se excluye directamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Es decir, sea que consideremos de bajo igual enfoque a la reposición y la reincorporación, que vale precisar también lo hizo el Tribunal Constitucional en el mencionado precedente, para el caso de nuestra investigación y en general para toda Entidad Pública o Empresa Estatal que tenga trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada no podrán aplicar el precedente Huatuco porque su vínculo laboral no pertenece ni afecta al de la carrera administrativa.

Por último, más relevante incluso en la discusión que atañe en este apartado es que si bien tanto el tesista, los órganos jurisdiccionales y el Tribunal Constitucional no han tenido en consideración entre una reposición que es una institución netamente restitutoria porque espera a que el daño (despido ilegal) suceda frente a la reincorporación, la cual es una figura jurídica que actúa cuando hay un vínculo laboral para que el trabajador se reincorpore en sus actividades o como institución resarcitoria para los extrabajadores que se vieron implicados en ceses irregulares y es una figura que existe desde hace más de 20 años.

## VI. CONCLUSIONES

Discutido todos nuestros resultados y esbozado una posición firme y frontal frente a los argumentos de los tesis debatidos, procedemos a dar respuesta a todas las problemáticas que hemos planteado para la presente investigación.

### 6.1. Respuesta principal: Tres fundamentos válidos

Nuestra hipótesis principal se basaba en que no había fundamentos válidos para la inejecución de la reincorporación y reubicación laboral, pues el Directorio había venido aprobando el presupuesto del BCRP sin considerar la cantidad de extrabajadores de su pertenencia que figuran en las listas de cesados irregularmente, ni su cuadro de asignación de personal, ignorando totalmente la Ley Nro. 27803 por los fundamentos que expuso en su Oficio Nro. 097-2018-BCRP de fecha 14 de noviembre de 2018, los cuales legalmente resultaban insuficientes.

Al respecto, habiendo analizado con mayor detenimientos los casos específicos de la R. M. N.º 142-2017-TR, respondemos a nuestra pregunta afirmando que al menos en el caso del Banco Central de Reserva del Perú sí consideramos tres fundamentos para que no apliquen la Ley N.º 27803 y normas posteriores.

1) El Banco Central de Reserva del Perú es una Entidad Pública que cronológicamente no pudo haber aplicado los ceses colectivos o individuales bajo el amparo de los Decretos Ley N.º 26093 ni Ley N.º 26120 que son por los que principalmente resarce la Ley N.º 27803. Por el contrario el marco legal para los ceses del Banco fue mutuo disenso regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.

2) Los cese que realizó el Banco Central de Reserva del Perú de forma general ha sido calificados como legales y al amparo del Decreto Legislativo N° 728, conforme lo ha establecido en la sentencia con calidad de cosa juzgada del Expediente Nro. 2004-06202-0-

1801-JR-CI-04, asimismo, se estableció que no hubo coacción en dichos ceses concluyendo que hay un alto índice de probabilidad de que no se hayan ejecutado ceses irregulares.

3) La Comisión Ejecutiva y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para emitir la Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR, a la hora de calificar los ceses irregulares no consideraron en su debate ni análisis los dos primeros fundamentos, lo cual sí hicieron en para las tres primeras listas. Ello pese a que el Banco hizo de conocimiento y reiterancia a la Comisión Ejecutiva, que conforme consta en las Actas de Sesión en ningún momento absolvió ni desestimó con debida motivación, simplemente las ignoró.

Por último, cabe recalcar que en el marco de la temporalidad legal y la cronología de los hechos, el Poder Judicial ha sido muy desordenado porque en sus considerados a tenido en cuenta normas legales vigentes y posteriores a la fecha de los ceses. Denotándose una falta de conocimiento histórico y normativo en la aplicación del cuerpo legal correcto, que si bien en cuanto a sus fundamentos no ha sido fundamental para la resolución de los conflictos, ello es debido a que la nueva normativa como prescripción o Ley Orgánica del Banco no han variado en esencia, sólo se han trasladado al nuevo cuerpo legal.

## **6.2. Respuesta específica 1: Ley Nro. 27803 puede mejorar**

Nuestra hipótesis específica primera se basaba en que La Ley Nro. 27803 no regulaba adecuadamente la ejecución de los beneficios de reincorporación y reubicación, especialmente cuando se trata de Entidades que no llegan a tener la cantidad suficiente de plazas vacantes y presupuestadas para cubrir la totalidad de extrabajadores a reincorporar.

Efectivamente, respecto a nuestra primera hipótesis específica hemos podido concluir que la reincorporación y reubicación laboral no tiene una regulación adecuada para el momento actual, pues tanto el trabajador, el Poder Judicial y las Entidades Públicas (el BCRP en este caso) no tienen en cuenta la importancia de la reubicación laboral, asimismo, al haberse formulado con otras tres derechos laborales de resarcimiento ante el cese irregular, debería ser

pasible de cambiarse a voluntad del trabajador para así la propia Ley cumpla con su objetivo. Debido a que, ante el paso del tiempo, está resultando ser una norma que genera más problemática que reparación social.

### **6.3. Respuesta específica 2: Cuatro fundamentos del Poder Judicial**

Nuestra hipótesis específica segunda se basaba en que el Poder Judicial estaba declarando fundadas las demandas de reincorporación porque la inscripción otorgada por la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR es el título válido que otorga ese derecho, sin considerar el precepto de plaza vacante presupuestada para ejecutar dicho beneficio, el cual al agotarse en el Banco Central de Reserva del Perú debía continuarse con la aplicación de la reubicación laboral en otra Entidad Estatal.

Por lo cual, habiendo desarrollado el análisis y síntesis de las sentencias podemos responder a la pregunta basándonos en cuatro fundamentos principales que ha mantenido el Poder Judicial para declarar fundada las demandas contra el BCRP.

1) La aplicación de la Ley N.º 29059 para derogar cualquier norma legal que impida la reincorporación de los trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, bastando sólo figurar en dicho Registro.

2) La aplicación de la Ley N.º 30484 para respaldar normativamente la exoneración de normas legales de austeridad, ello con la finalidad expresa de ejecutar los beneficios de la Ley N.º 27803.

3) La Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR es un título administrativo consecuencia de las Leyes N.º 27803 y N.º 30484 mediante la cual la Comisión Ejecutiva incluye a los demandantes y califica el cese que padecieron como irregular, permitiéndoles elegir entre los beneficios extraordinarios. Dicho acto administrativo mantiene sus efectos hasta la actualidad.

4) El Banco Central de Reserva del Perú pese al paso del tiempo desde la publicación de la Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR no acredita haber realizado las gestiones

organizativas ni presupuestarias para aplicar el beneficio de reincorporación de la Ley N.º 27803.

De forma adicional, conviene traer a colación tres fundamentos que consideramos válidos, pero no han sido reiterados en el razonamientos de los magistrados, los cuales son los siguientes:

1) La aplicación del Principio Unitario debido a que la voluntad de la Ley N.º 27803 es reconocer extraordinariamente a favor de los cesados irregularmente un derecho excepcional, lo cual surge de una política legislativa de resarcimiento. Ante lo cual el Banco Central de Reserva del Perú como Entidad Pública no puede *a priori* mostrarse exenta.

2) La aplicación del Principio de Razonabilidad desarrollado conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 08253-2006-PC/TC desemboca en que la alegación de plaza presupuestada no puede imponerse cuando han transcurrido años fiscales presupuestales para que las Entidades Públicas y Empresas Estatales puedan realizar las gestiones correspondientes o al menos acreditar haberlas intentado y mantener firme la falta de plazas vacantes y presupuestadas.

3) El Banco Central de Reserva del Perú continuó realizando concursos públicos sobre plazas debidamente presupuestadas, pese a que mediante comunicaciones y durante los procesos judiciales ha referido que no cuenta con plazas vacantes.

Por último, si bien se puede concluir ello, cabe también distinguir en este apartado los dos fundamentos que en reiterancia ha usado el Poder Judicial para declarar fundadas las demandas y revisten de grave error.

1) La aplicación de la Ley N.º 30484 sobre el requisito de plazas presupuestadas es aplicable sólo a Entidades Públicas y el Banco Central de Reserva del Perú es una Empresa Pública. Dicho argumento es erróneo porque si bien existió una confusión reiterada en la percepción sobre el Banco Central de Reserva del Perú, lo correcto es considerarlo como una

Entidad Pública Financiera dado que para nuestro sistema legal es un Organismo Constitucionalmente Autónomo.

2) Indica que volver a calificar el cese no es materia del proceso judicial, pero entra a concluir afirmaciones como que el Banco Central de Reserva del Perú realizó ceses colectivos, el Banco no impugnó los fundamentos que alega ante la Comisión Ejecutiva o que si lo hizo los mismos fueron desestimados correctamente por el Ministerio de Trabajo y la mencionada Comisión.

#### **6.4. Respuesta específica 3: Ejecución parcial a través del Poder Judicial**

Nuestra hipótesis específica tercera se basaba en que la ejecución de la reincorporación laboral se estaba dando de manera progresiva a través de la ejecución de sentencias judiciales, obligando al Banco Central de Reserva del Perú a incluir trabajadores por encima de la cantidad de plazas que maneja su estructura, dejándose de lado la reubicación laboral.

En ese sentido podemos afirmar que sí, nuestra hipótesis ha sido corroborada debido a que el beneficio extraordinario es de doble acción, pero el Poder Judicial ha ido ejecutando sólo la reincorporación laboral, dejando de lado a la reubicación laboral y ello a través de la ejecución de sentencia judiciales firmes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Culminada nuestra investigación, como parte de nuestro aporte jurídico y social al mundo del derecho del trabajo, plantemos las siguientes cuatro recomendaciones:

### **7.1. Única recomendación al Banco Central de Reserva del Perú**

Recomendamos tener en cuenta la presente tesis y especial énfasis en la aplicación de la reubicación laboral, debido a que se le ha dejado de lado pese a que la Ley Nro. 27803 permite su aplicación una vez agotadas las plazas vacantes y presupuestas en la Entidad a reincorporar.

### **7.2. Única recomendación al Poder Legislativo**

Recomendamos tener en cuenta la grave problemática que están presentando los extrabajadores frente a la reparación trunca del cese irregular que padecieron en los años noventa. Y exhortamos la modificación legal de la Ley Nro. 27803 para una mejor ejecución de la reincorporación/reubicación laboral o reparación frente a los ceses. Como parte de la presente recomendación, adjuntamos el Proyecto de Modificación legal en nuestro Anexo D.

### **7.3. Primera recomendación al Poder Judicial**

Recomendamos tener en cuenta la presente tesis y especial consideración para los casos de Banco Central de Reserva del Perú, pues en base a lo investigado se ha podido desarrollar la particularidad como empleador tanto en el estudio del cese irregular como en la ejecución del beneficio.

### **7.4. Segunda recomendación al Poder Judicial**

Recomendamos tener en consideración la implicancia doble que tiene el beneficio de reincorporación y reubicación laboral, pues la reubicación al ser subordinada corresponde su ejecución ante la imposibilidad de ejecución de reincorporación por motivo de plaza vacante y presupuestada de la Entidad Pública, situación que resulta ser una constante dentro del Banco

Central de Reserva del Perú y es urgente su consideración para culminar con la afectación a su pliego presupuestario.

### VIII. REFERENCIAS

- Anacleto, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo*. Grupo Editorial Lex & Iuris.
- Arévalo, J. (2012). El acto administrativo en el Derecho del Empleo Público. *Soluciones Laborales*, (50), pp. 137-145.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Ariano, E. (2013). La acumulación de pretensiones y los dolores de cabeza de los justiciables. *Ius et veritas*, 23(47), pp. 192-2018. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11942>
- Cabanellas, G. (1963). *Contrato de trabajo*. (vol. 1). Bibliográfica Omeba.
- Cabanellas, G. (1964). *Contrato de trabajo*. (vol. 3). Bibliográfica Omeba.
- Cabanellas, G. (1968). *Derecho de los riesgos del trabajo*. Bibliográfica Omeba.
- Cabanellas, G. (Ed.). (2006). *Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres*. Heliasta. [https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898\\_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168](https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168)
- Carro, C. (1980). El trabajo desde su aspecto humano: desempleo, subempleo y los derechos humanos. *Revista Judicial*, (18), pp. 67-73.
- Carro, R. y González, D. (2012). *Diseño y medición de puestos de trabajo*. Universidad Nacional de Mar del Plata. [http://nulan.mdp.edu.ar/1609/1/04\\_medicion\\_puestos\\_trabajo.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1609/1/04_medicion_puestos_trabajo.pdf)
- Chinchay, E. (2019). *La tutela restitutoria frente al despido de los obreros sujetos al régimen laboral privado en las Entidades Públicas*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13269>

Constitución Política del Perú [Const], 12 de julio de 1979 (Perú).

Constitución Política del Perú [Const], 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Cortés, Z. (6 de julio de 2022). *‘Cazador de ratas’ y otros empleos que fueron muy rentables, pero ya no existen*. Telemundo 47. <https://www.telemundo47.com/historias-destacadas/cazador-de-ratas-y-otros-empleos-que-fueron-muy-rentables-pero-ya-no-existen/2297658/#:~:text=En%20Londres%2C%20a%20partir%20de,en%20las%20minas%20de%20carb%C3%B3n>.

Decreto de Urgencia N.º 025-2008, Establecen disposiciones complementarias para la aplicación de la Ley N.º 27803 y la Ley N.º 29059. (23 de junio de 2008). Poder Ejecutivo del Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251132/226518\\_file20181218-16260-1lg64x.pdf?v=1545176268](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251132/226518_file20181218-16260-1lg64x.pdf?v=1545176268)

Decreto de Urgencia N.º 124-2009, Dictan medidas para el pago de la compensación económica a ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, que optaron por la reincorporación o reubicación laboral y que no han ejecutado dicho beneficio. (30 de diciembre de 2009). Poder Ejecutivo del Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251376/226753\\_file20181218-16260-1jhbr2q.pdf?v=1545176573](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251376/226753_file20181218-16260-1jhbr2q.pdf?v=1545176573)

Decreto legislativo N.º 1440. Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. (15 de septiembre de 2018). Poder Ejecutivo del Perú. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>

Decreto Legislativo N.º 674. Promulgan la Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado. (25 de septiembre de 1991). Poder Ejecutivo del Perú. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00674.pdf>

Decreto Legislativo N.º 728. Dictan Ley de Fomento del Empleo. (8 de noviembre de 1991).

Poder Ejecutivo del Perú. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)

Decreto Ley N.º 25663. Exceptúan al Banco Central de Reserva de las normas que en materia de apoyo de liquidez contiene la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, en la transferencia de las empresas bancarias y financieras de propiedad del Estado a inversionistas privados. (12 de agosto de 1992). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/25663-aug-12-1992.pdf>

Decreto Ley N.º 26093. Disponen que los titulares de los Ministerios y de las Instituciones Públicas Descentralizadas deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal. (28 de diciembre de 1992). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/26093-dec-28-1992.pdf>

Decreto Ley N.º 26120. Modifican el D. Leg. N.º 674, Ley de Promoción de la Inversión Privada en las Empresas del Estado. (28 de diciembre de 1992). Poder Ejecutivo del

Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/26120-dec-28-1992.pdf>

Decreto Ley Nro. 25895. Derogan el D.L. 25663 que exceptúa al Banco Central de Reserva de las normas que en materia de apoyo de liquidez contiene la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros. (26 de noviembre de 1992). Poder Ejecutivo del

Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/25895-nov-26-1992.pdf>

Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. (24 de enero de 1996). Poder Ejecutivo del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H768109>

Decreto Supremo N.º 003-93-TR. Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. (23 de abril de 1993). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H657896>

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (21 de marzo de 1997). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Decreto Supremo N.º 004-91-PCM. Declaran en estado de reorganización a todas las entidades públicas, comprendidas en el Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Instituciones Públicas Descentralizadas, Corporaciones de Desarrollo y Proyectos Especiales. (8 de enero de 1991). Poder Ejecutivo del Perú.

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/marco\\_lega/DS004\\_1991PCM\\_9.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/marco_lega/DS004_1991PCM_9.pdf)

Decreto Supremo N.º 004-93-TR. Aprueban el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo. (26 de abril de 1993). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H657903>

Decreto Supremo N.º 005-95-TR. Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. (18 de agosto de 1995). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H768109>

Decreto Supremo N.º 011-2017-TR. Decreto Supremo que establece medidas complementarias para la mejor aplicación de la Ley N.º 30484. (20 de junio de 2017). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-medidas-complementarias-para-l-decreto-supremo-n-011-2017-tr-1535502-9/>

Decreto Supremo N.º 031-93-PCM. Precisan que los programas de reducción de personal previsto en el D.L N.º 26120, en las empresas del Estado en proceso de privatización, no impide los programas acordados por el Directorio o en función a las directivas de CONADE y CONAFI. (11 de mayo de 1993). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H758780>

Decreto Supremo N.º 037-90-TR. Establecen disposiciones relativas al procedimiento de las acciones contencioso-administrativas. (8 de junio de 1990). Poder Ejecutivo del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H747765>

Decreto Supremo N.º 295-68-HC. Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú que Normará su Funcionamiento. (14 de agosto de 1968). Poder Ejecutivo del Perú.

Díaz, T. (1997). *Derecho individual del trabajo Parte general*. Gráfica Horizonte.

Expediente N.º 00008-2003-AI/TC-Lima. (11 de noviembre de 2003). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>

Expediente N.º 00008-2005-PI/TC-Lima. (12 de agosto de 2015). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Expediente N.º 0010-2005-PI/TC-Lima. (29 de agosto de 2006). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00010-2005-AI.pdf>

Expediente N.º 00206-2005-PA/TC-Huaura. (28 de noviembre de 2005). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Expediente N.º 00958-1996-AA/TC-Lima. (15 de enero de 1998). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1998/00958-1996-AA.html>

Expediente N.º 01140-2021-SERVIR/TSC (9 de julio de 2021). Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil del Perú.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/Resolucion-01287-2021-Servir-LP.pdf>

Expediente N.º 01415-2021-PC/TC-Lima. (13 de julio de 2022). Sala Segunda del Tribunal Constitucional del Perú.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/01415-2021-AC.htm>

Expediente N.º 02123-2003-PC/TC-Lima. (22 de enero de 2004). Sala Primera del Tribunal Constitucional del Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02123-2003-AC.pdf>

Expediente N.º 02654-2012-PA/TC-Lima. (10 de diciembre de 2012). Sala Primera del Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02654-2012-AA.html>

Expediente N.º 02792-2016-PA/TC-Lima. (16 de abril de 2020). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02792-2016-AA%201.pdf>

Expediente N.º 03052-2009-PA/TC-Callao. (14 de julio de 2010). Pleno del Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>

Expediente N.º 03211-2011 Lambayeque (28 de agosto de 2013). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1465fa004220d5ce9f1d9f05060d192b/Cas.+3211-2011Doce+a%C3%B1os+periodo+m%C3%A1ximo+pensionario+Ley+27803.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1465fa004220d5ce9f1d9f05060d192b>

Expediente N.º 03809-2019-AC/TC-Junín. (13 de noviembre de 2020). Sala Segunda del Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03809-2019-AC.pdf>

Expediente N.º 03976-2012-PA/TC-Cajamarca. (28 de enero de 2014). Sala Segunda del Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03976-2012-AA.html>

Expediente N.º 04336-2015 Ica. (17 de marzo de 2016). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a8bd260043d270439e7b9ec9d91bd6ff/4336-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a8bd260043d270439e7b9ec9d91bd6ff>

Expediente N.º 08347-2014 Del Santa. (15 de diciembre de 2015). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Cas.-Lab.-8347-2014-Del-Santa-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Cas.-Lab.-8347-2014-Del-Santa-Legis.pe_.pdf)

Expediente N.º 11169-2014 La Libertad. (29 de octubre de 2015). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/600c26004fa991ea8eb0bf3c2e1079b4/Resolucion\\_11169-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=600c26004fa991ea8eb0bf3c2e1079b4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/600c26004fa991ea8eb0bf3c2e1079b4/Resolucion_11169-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=600c26004fa991ea8eb0bf3c2e1079b4)

Expediente N.º 16567-2019 Lambayeque. (25 de noviembre de 2021). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

Expediente N.º C344. (23 de noviembre de 2017). Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://summa.cejil.org/entity/j62hxo6od9nxtoa0byphkt9?file=1514401029220q4n0ycvvzv2loj69ylhrrudi.pdf>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.

Herbozo, R. (2009). Ceses colectivos en el Estado y su proceso de reparación. *Soluciones Laborales*, (20), pp. 29-32.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Ed.) (1994). *Constitución y Política* (2ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.

Kelsen, H. (2011). *La teoría pura del Derecho* (J. Tejerían, Trad.). Editorial Tribuna Abierta.

Lengua, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho*. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5238>

Ley N.º 13958. Normando el funcionamiento del Banco Central de Reserva del Perú, a partir del 1º de febrero de 1962. (30 de enero de 1962). Congreso de la República del Perú.  
<https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/13958-jan-30-1962.pdf>

Ley N.º 24514. El Gobierno promulga la Ley que regula el Derecho de Estabilidad en el Trabajo. (31 de mayo de 1986). Congreso de la República del Perú.  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24514.pdf>

Ley N.º 25327. Delegan en el Poder Ejecutivo facultades legislativas. (14 de junio de 1991). Congreso de la República del Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/25327-jun-14-1991.pdf>

Ley N.º 25388. Aprueban la Ley de Presupuesto para el Sector Público de 1992. (7 de enero de 1992). Congreso de la República del Perú.  
<https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/25388-jan-8-1992.pdf>

Ley N.º 26636. Ley Procesal del Trabajo. (24 de junio de 1996). Congreso de la República del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H659907>

Ley N.º 27452. Ley que dispone la creación de la Comisión Especial encargada de la revisión de los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sometidas a procesos de

promoción de la inversión privada. (21 de mayo de 2001). Congreso de la República del Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27452-may-21-2001.pdf>

Ley N.º 27487. Ley que deroga el Decreto Ley N.º 26093 y autoriza la conformación de comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos en el Sector Público. (19 de junio de 2001). Congreso de la República del Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27487-jun-19-2001.pdf>

Ley N.º 27586. Ley que regula complementariamente la Ley N.º 27487. (11 de diciembre de 2001). Congreso de la República del Perú. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27586-dec-11-2001.pdf>

Ley N.º 27803. Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N.º 27452 y N.º 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales. (29 de julio de 2002). Congreso de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1299597/Ley%20N%C2%B0%2027803.pdf?v=1599839549>

Ley N.º 28175. Ley Marco del Empleo Público. (18 de febrero de 2004). Congreso de la República del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Ley N.º 28411. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. (6 de diciembre de 2004). Congreso de la República del Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B84B3D4769B9D94C05257D4F0075BC92/\\$FILE/1.1Ley\\_28411\\_pp.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B84B3D4769B9D94C05257D4F0075BC92/$FILE/1.1Ley_28411_pp.pdf)

Ley N.º 29059. Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley N.º 27803 para revisar los casos de extrabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por

no inclusión en la Resolución Suprema N.º 034-2004-TR. (05 de julio de 2007).  
Congreso de la República del Perú.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29059.pdf>

Ley N.º 30484. Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N.º 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N.º 27452 y N.º 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales. (31 de mayo de 2016). Congreso de la República del Perú.

[https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas Legales/30484-LEY.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas_Legales/30484-LEY.pdf)

Ley N.º 30879. Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019. (5 de diciembre de 2018). Congreso de la República del Perú.

<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/leyes/18641-ley-n-30879-30880-y-30881-1/file>

LP Pasión por el Derecho (1 de octubre de 2021). Reincorporación de trabajadores cesados irregularmente: límites para la acumulación del tiempo de servicios [Resolución 001287-2021-Servir/TSC]. *LP Pasión por el Derecho*.

<https://lpderecho.pe/reincorporacion-trabajadores-cesados-irregularmente-limitaciones-acumulacion-tiempo-servicios-resolucion-001287-2021-servir-tsc/#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20de%20la%20Resoluci%C3%B3n,pose%C3%A1n%20antes%20de%20su%20cese.>

Martín, R. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho &*

*Sociedad*, (36), pp. 103-119.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13218>

Mongale, T. (1 de marzo de 2022). Re-employment versus Reinstatement. *Consolidated*

*Employers Organisation*. <https://ceosa.org.za/re-employment-versus-reinstatement/>

Morillo, A. (2020). Regulación legal de los tipos de despidos. En Equipo de investigación de Soluciones Laborales (Ed.), *Estudios sobre el despido en el Perú* (pp. 33-61). Gaceta Jurídica.

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Oficina Internacional del

Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_218554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf)

Pajuelo, H. (2017). *Proceso de la reparación de los Derechos Laborales de los trabajadores en el Perú Ceses Colectivos 2001-2016*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23551>

Palomeque, M. (2011). *Derecho del trabajo e ideología*. (7ª ed.). Tecnos.

Paredes, A. (2015). *Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad*. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6333>

Paredes, B. (2013). Incumplimiento de mandatos judiciales de reposición laboral en los sectores público y privado. *Soluciones Laborales*, (64), pp. 56-63.

Plá, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. (3ª ed.). Depalma.

Puntriano, C., Valderrama, L. y Gonzales, R. (2019). *Los contratos de trabajo Régimen jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Resolución de Directorio N.º 018-2009-BCRP, Aprueba el Estatuto del Banco Central de Reserva del Perú. (13 de abril de 2009). Banco Central de Reserva del Perú.

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/Normas-Legales/Resoluciones-Directorio/2009/RD-018-2009-BCRP.pdf>

Resolución Directoral N.º 019-2019-DG-HEJCU, Aprueba el Procedimiento de Reinserción y Reubicación Laboral del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”. (28 de enero de 2019). Ministerio de Salud del Perú.

[https://www.hejcu.gob.pe/PortalTransparencia/Archivos/Contenido/1301/Resoluci%C3%B3n\\_Directoral\\_N019-DG-HEJCU\\_-\\_Procedimiento\\_de\\_Reinserci%C3%B3n\\_y\\_Reubicaci%C3%B3n\\_LaboralPDF.PDF](https://www.hejcu.gob.pe/PortalTransparencia/Archivos/Contenido/1301/Resoluci%C3%B3n_Directoral_N019-DG-HEJCU_-_Procedimiento_de_Reinserci%C3%B3n_y_Reubicaci%C3%B3n_LaboralPDF.PDF)

Resolución Ministerial N.º 009-2017-TR, Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N.º 30484. (23 de enero de 2017). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-01-23\\_009-2017-TR\\_5349.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-01-23_009-2017-TR_5349.pdf)

Resolución Ministerial N.º 024-2005-TR, Plan Operativo de Ejecución de los Beneficios Establecidos en la Ley N.º 27803. (11 de febrero de 2005). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/RM\\_024\\_2005\\_TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/RM_024_2005_TR.pdf)

Resolución Ministerial N.º 059-2003-TR, Segundo Listado de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente de Acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N.ºs. 27452, 27586 y 27803. (27 de marzo de 2003). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

[https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2003/Marzo/27/R.M.%20N%c2%ba%20059-2003-TR%20\(27-03-03\).pdf](https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2003/Marzo/27/R.M.%20N%c2%ba%20059-2003-TR%20(27-03-03).pdf)

Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR, Última lista de ex trabajadores que, conforme a las atribuciones de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N.º 27803 y reactivada por la Ley N.º 30484, deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. (17 de agosto de 2017). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/secretariatecnica/normas-142-2017-TR.pdf>

Resolución Ministerial N.º 347-2002-TR, Primer Listado de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente de Acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N.ºs. 27452, 27586 y 27803. (22 de diciembre de 2002). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. [https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2002/Diciembre/22/N%c2%ba%20347-2002-TR\(22-12-02\).pdf](https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2002/Diciembre/22/N%c2%ba%20347-2002-TR(22-12-02).pdf)

Resolución Ministerial Nro. 093-2023-TR, (19 de febrero de 2023). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3908724-093-2023-tr>

Resolución Suprema N.º 028-2009-TR, Aprueban la Lista de ex trabajadores que deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. (5 de agosto de 2009). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-lista-de-ex-trabajadores-que-deben-ser-inscritos-resolucion-suprema-n-028-2009-tr-379666-3/>

Resolución Suprema N.º 034-2004-TR. (2 de octubre de 2004). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/ceses-colectivos/listados/>

Riofrío, T. (2019). *Proceso Constitucional de Cumplimiento y la Ley N.º 27803*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35831>

- Salazar, E. (2021). *La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9371>
- Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. (2ª ed.). Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2011). La puesta a disposición del cargo: ¿Despido, renuncia o mutuo acuerdo? *Soluciones Laborales*, (48), pp. 21-30.
- Valderrama, L. (2020). Nociones fundamentales sobre el despido. En Equipo de investigación de Soluciones Laborales (Ed.), *Estudios sobre el despido en el Perú* (pp. 9-31). Gaceta Jurídica.
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. *JUS laboral* (8), pp. 27-69.
- Vilchez, E. (2018). *Los ceses colectivos durante el gobierno de Alberto Fujimori y su repercusión socio-económica en las familias de los ex trabajadores de la Administración Pública – Lima 2017*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21658>
- Zavala, J. (2009). El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo. En C. Blanca, G. Boza, F. García. (Ed.), *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (pp. 341-364). Grijley.

**IX. ANEXOS**

# Anexo A. Matriz de Anexos de documentación recogida

N.º	ANEXO	LINK DE EXPEDIENTE
1	NAJ 97	
2	Expediente 6202-2004	
3	Correo de BCRP – Acta de directorio y Memo a trabajadores	
4	Expediente 03835-2017-0-0701-JR-LA-01	
5	Casación Laboral 30421-2019	
6	Actas de sesión de la Comisión Ejecutiva	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xwSxceEN3M3jJHSj">https://drive.google.com/drive/</a>
7	Correo de BCRP - Oficio Nro. 059-2016-BCRP a la Comisión Ejecutiva	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xwSxceEN3M3jJHSj">folders/1xwSxceEN3M3jJHSj</a>
8	Correo de BCRP - Carta N.º 0023-2018-JUR000-N - Carta 38-2017 y 3 anexos 2	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xwSxceEN3M3jJHSj">rurrAlZekhe7d44Q?usp=shari</a>
9	Casación Laboral 16567-2019 Nuevo vínculo laboral para efectos de visión en la empresa	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xwSxceEN3M3jJHSj">ng</a>
10	Correo de BCRP- Respuesta de trabajadores no permanentes OCT y NOV 2022	
11	CARTA0701-2023 – Nota de Elevación 053-2004-MTPE-OAJ	
12	Correo de BCRP – Convocatorias 2017-2023	

# Anexo B. Matriz sentencias

## BCRP

N.º	APELLIDOS Y NOMBRES	LINK DE EXPEDIENTE
1	AGUILAR ROJAS MARIA DEL ROSARIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1TtTOR20Jb71aciYn2y6rXaKovBw_pR0n/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1TtTOR20Jb71aciYn2y6rXaKovBw_pR0n/view?usp=sharing</a>
2	ALARCO REAL WALTER ANTONIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1U4PSWJUPvxmFvinEbFrFm_ChhudScyvi/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1U4PSWJUPvxmFvinEbFrFm_ChhudScyvi/view?usp=sharing</a>
3	ALFARO URRUTIA GABINO EMILIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1eKAr0DyPDMEzrm-97Fy0ORFRlLvFdYo/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1eKAr0DyPDMEzrm-97Fy0ORFRlLvFdYo/view?usp=sharing</a>
4	AQUIJE LA TORRE ROBERTO ENRIQUE	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wo3FmJ5HvD5eRBJekzuIv5m_U1PBTjwH/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wo3FmJ5HvD5eRBJekzuIv5m_U1PBTjwH/view?usp=sharing</a>
5	ARONE LORENZO MIGUEL ANGEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1xeXo_RXe48BOJe5S9kTOIzpjtcKHFRAs/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1xeXo_RXe48BOJe5S9kTOIzpjtcKHFRAs/view?usp=sharing</a>
6	ARTEAGA BRACESCO BRUNO GUSTAVO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1Wu_1KgNFQATcZvsmR7hiJdiyzt0ryTtZ/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1Wu_1KgNFQATcZvsmR7hiJdiyzt0ryTtZ/view?usp=sharing</a>
7	AYLLON FLORES NELLY EVELINA	<a href="https://drive.google.com/file/d/1yIOKHhMaJyzNEGu8jN49-BJtd5GKKAZZ/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1yIOKHhMaJyzNEGu8jN49-BJtd5GKKAZZ/view?usp=sharing</a>
8	AZABACHE TAPIA JAIME ANGEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1mwJNz8gpLQ_vVFMnBI4FiRxg-VTN-m5V/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1mwJNz8gpLQ_vVFMnBI4FiRxg-VTN-m5V/view?usp=sharing</a>
9	BERNAL JIMENEZ JOSE SANTIAGO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1sT-PAR6ZTSSvoQ4x0GYo5dy6pEg7liFA/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1sT-PAR6ZTSSvoQ4x0GYo5dy6pEg7liFA/view?usp=sharing</a>
10	CARVALLO CARMONA JOSE GUILLERMO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1C3pcZcoF9dLi0eDz1IOpqaMYuALHXWEh/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1C3pcZcoF9dLi0eDz1IOpqaMYuALHXWEh/view?usp=sharing</a>
11	CHANG ARGUELLES JULIO GUILLERMO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1Uv_geDfLrs5eSib-TA6XEUI8qaA8rtN8/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1Uv_geDfLrs5eSib-TA6XEUI8qaA8rtN8/view?usp=sharing</a>
12	CHAVEZ SILVA DANIEL ERNESTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1JcPMeziJkLG-xpIrucV-1gaDvBPb9R7m/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1JcPMeziJkLG-xpIrucV-1gaDvBPb9R7m/view?usp=sharing</a>
13	CORTEZ ORDINOLA RICARDO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1ewh1iwZ2wjN4G8g0wxkEPOUm-h8h21/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1ewh1iwZ2wjN4G8g0wxkEPOUm-h8h21/view?usp=sharing</a>
14	CRIOLLO VICENTE MIGUEL ANGEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/19FjZN1lnyoy7g2-AnoXt_bEpcmIuNME_/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/19FjZN1lnyoy7g2-AnoXt_bEpcmIuNME_/view?usp=sharing</a>
15	CUADROS HINOJOSA RODOLFO ELAR	<a href="https://drive.google.com/file/d/1zNqF18EFwu9H1px59Lxkdz6AFiud56dM/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1zNqF18EFwu9H1px59Lxkdz6AFiud56dM/view?usp=sharing</a>
16	DAVILA AVILA ABILIO FERNANDO (demanda Barraza de Dávila Ana Echevarría)	<a href="https://drive.google.com/file/d/1cHo2oxMAB3sfBDh282YbHU5Ut_0_3Go3/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1cHo2oxMAB3sfBDh282YbHU5Ut_0_3Go3/view?usp=sharing</a>
17	DE LA CRUZ MINAYA PABLO ANDRES	<a href="https://drive.google.com/file/d/1iiEq5AcmyNgB-0UxYi8t-8k1Nieht8lk/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1iiEq5AcmyNgB-0UxYi8t-8k1Nieht8lk/view?usp=sharing</a>
18	DIAZ TORRE HUMBERTO RAFAEL	Sin sentencia
19	DUEÑAS GELDRES MARIO ALEJANDRO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1BNT4T56a_dUOD92uoB4RPqcsbtF_3-Pn/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1BNT4T56a_dUOD92uoB4RPqcsbtF_3-Pn/view?usp=sharing</a>

20	ESTEFO ZAPATA RAUL AUGUSTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1DwiPle7I6PQqvbp&lt;br/&gt;ryEvLzH5uNljJ8ELO/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1DwiPle7I6PQqvbp ryEvLzH5uNljJ8ELO/view?usp=sharing</a>
21	FALLA GONGORA JOSE ROBERT	<a href="https://drive.google.com/file/d/1WFUXGKNHfRL&lt;br/&gt;Xu8dCeMzcXZv7JzRBOmHk/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1WFUXGKNHfRL Xu8dCeMzcXZv7JzRBOmHk/view?usp=sharing</a>
22	FERNANDEZ GONZALES JORGE LUIS	<a href="https://drive.google.com/file/d/1o0IBf0iks_IdYMS&lt;br/&gt;a8q_5h1renqhZ516N/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1o0IBf0iks_IdYMS a8q_5h1renqhZ516N/view?usp=sharing</a>
23	FLORES ORELLANO ESTEBAN LUIS	<a href="https://drive.google.com/file/d/1o10lvSWsvyEM8k&lt;br/&gt;rhJs-puEjgSg5oMpJP/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1o10lvSWsvyEM8k rhJs-puEjgSg5oMpJP/view?usp=sharing</a>
24	GALVEZ ZUÑIGA DE KALAFATOVICH HERNA ISABEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1YYm8T3ocGiEcjb&lt;br/&gt;jeK4c15ksyRtyI3b1M/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1YYm8T3ocGiEcjb jeK4c15ksyRtyI3b1M/view?usp=sharing</a>
25	GAMBOA SALAZAR JUAN MANUEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1QbG-&lt;br/&gt;KFq6KuELbfjdJ1IZrxxOWt3xEW7r/view?usp=sh&lt;br/&gt;aring">https://drive.google.com/file/d/1QbG- KFq6KuELbfjdJ1IZrxxOWt3xEW7r/view?usp=sh aring</a>
26	GARCIA CASTILLO TEHO EDUARDO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1Lm3pXwARQyR&lt;br/&gt;HYLn9dT9kLTDqUghyAYJj/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1Lm3pXwARQyR HYLn9dT9kLTDqUghyAYJj/view?usp=sharing</a>
27	GONZALES NORIEGA JOSE LUIS	Suspende en audiencia
28	JULIAN CAVERO JAIME ROLANDO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1H6Vrw7LIR6FW4&lt;br/&gt;VQmu-QEQWdnHX0VN-Ae/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1H6Vrw7LIR6FW4 VQmu-QEQWdnHX0VN-Ae/view?usp=sharing</a>
29	LAGOS SOSA BASILIO GUSTAVO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1IJJaWYe9JkPmH3&lt;br/&gt;xhmUV2kgF1NSLOQYfK/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1IJJaWYe9JkPmH3 xhmUV2kgF1NSLOQYfK/view?usp=sharing</a>
30	LANDAURI QUIROZ ESTEBAN AUGUSTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1_7LxhmL9YIrmW&lt;br/&gt;TnMX559Cc6bA8_FoaD_/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1_7LxhmL9YIrmW TnMX559Cc6bA8_FoaD_/view?usp=sharing</a>
31	LESCANO HERRERA CARLOS ANTONIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1z5LpLiSTnvs6PX&lt;br/&gt;Pb0Boe8UB46EFJRhkQ/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1z5LpLiSTnvs6PX Pb0Boe8UB46EFJRhkQ/view?usp=sharing</a>
32	MANRIQUE LOPEZ ERMOGENES CAYETANO	<a href="https://drive.google.com/file/d/16paDa1dlnTnNAK&lt;br/&gt;28cjptL1gbk-LxDMC/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/16paDa1dlnTnNAK 28cjptL1gbk-LxDMC/view?usp=sharing</a>
33	MAZGO PAREDES VICTOR RAUL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1HyI1uxmOjjkmljE&lt;br/&gt;7DAmRkAynAC_zp1al/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1HyI1uxmOjjkmljE 7DAmRkAynAC_zp1al/view?usp=sharing</a>
34	MERIDA ORE MOISES CRISTOBAL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1UMmsivKdz6mD0&lt;br/&gt;06kixXxJAgeHmJ4LlBs/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1UMmsivKdz6mD0 06kixXxJAgeHmJ4LlBs/view?usp=sharing</a>
35	MEZA SANTIAGO JOSE EDUARDO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1QSF4IyZocShRn5&lt;br/&gt;SUArk1G9RWrk5lpne1/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1QSF4IyZocShRn5 SUArk1G9RWrk5lpne1/view?usp=sharing</a>
36	MONTALVO COCHACHE PABLO LICARIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/12O4sKfRvUjput5s&lt;br/&gt;mrEA247sQRzYfBc0n/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/12O4sKfRvUjput5s mrEA247sQRzYfBc0n/view?usp=sharing</a>
37	MOTTA DAVALOS ALIPIO TARSICIO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1fKMxNxVzMPAo&lt;br/&gt;jIBVxcUzS72YNOOn0DvxS/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1fKMxNxVzMPAo jIBVxcUzS72YNOOn0DvxS/view?usp=sharing</a>
38	OCHOA RIOS JOHNNY	<a href="https://drive.google.com/file/d/12q8nBL2msXZxn&lt;br/&gt;us5sNqLsZKFEoVoLYAb/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/12q8nBL2msXZxn us5sNqLsZKFEoVoLYAb/view?usp=sharing</a>
39	ORDINOLA ALVAN LUZ MARITZA	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wgUR2wU-&lt;br/&gt;iTcIHNFEQNCuHjQbqRh-&lt;br/&gt;WrNF/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wgUR2wU- iTcIHNFEQNCuHjQbqRh- WrNF/view?usp=sharing</a>

40	ORDINOLA FARRO CESAR AUGUSTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1fHRM4XZay6lqYm-MoJpD9N9ntio3SnJ4/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1fHRM4XZay6lqYm-MoJpD9N9ntio3SnJ4/view?usp=sharing</a>
41	PACHECO LOPEZ LUZGARDO ALEJANDRO	<a href="https://drive.google.com/file/d/19kvQghUinZP7L1ccY04yoND1JqzpExbW/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/19kvQghUinZP7L1ccY04yoND1JqzpExbW/view?usp=sharing</a>
42	QUIÑONES BORJA JOSE LUIS	<a href="https://drive.google.com/file/d/1Pho7WgILToKUBDk7GQG7gVrRvzd63znH/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1Pho7WgILToKUBDk7GQG7gVrRvzd63znH/view?usp=sharing</a>
43	QUISPE BOHORQUEZ MARTHA MAFALDA	Sin sentencia
44	RAMIREZ ROBLES HUGO VICENTE	<a href="https://drive.google.com/file/d/1jic9Wx_jivglN4GQCPcQ7mVAzyGhPcpe/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1jic9Wx_jivglN4GQCPcQ7mVAzyGhPcpe/view?usp=sharing</a>
45	ROMERO AQUINO RAUL	<a href="https://drive.google.com/file/d/1bpotzbqxLDHUU DufaJsX1dnfLRINv4Vj/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1bpotzbqxLDHUU DufaJsX1dnfLRINv4Vj/view?usp=sharing</a>
46	ROSAS LEON TEODORO DAVID	<a href="https://drive.google.com/file/d/12OgtC3d6K6dXaOSAfzYmqBvU6lJH2X2r/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/12OgtC3d6K6dXaOSAfzYmqBvU6lJH2X2r/view?usp=sharing</a>
47	ROSSI SALAZAR NESTOR EDEN	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wKz8YRx7mUs5yt8dERM6FRu2cOe-qJL4/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wKz8YRx7mUs5yt8dERM6FRu2cOe-qJL4/view?usp=sharing</a>
48	ROSTAING RIVERA MARIA ANTONIETA	<a href="https://drive.google.com/file/d/1ZGPFod6DQp0vX4mtXjWyO4ceU8BGiQDb/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1ZGPFod6DQp0vX4mtXjWyO4ceU8BGiQDb/view?usp=sharing</a>
49	RUIZ COTRINA LUIS FELIPE	<a href="https://drive.google.com/file/d/10PaHUagraIfEUDx6hdGtgyFy2KRewgC5/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/10PaHUagraIfEUDx6hdGtgyFy2KRewgC5/view?usp=sharing</a>
50	SALVADOR BARRERA HORTENSIA EVANGELINA	<a href="https://drive.google.com/file/d/1L7S_ta_OEGQFKf5nYFk8Ghy_1zF1kn/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1L7S_ta_OEGQFKf5nYFk8Ghy_1zF1kn/view?usp=sharing</a>
51	TRELLES FEIJOO SONIA MARGARITA	<a href="https://drive.google.com/file/d/1hQPnSVJmzKJeX80ac3ksqRJca9Owg_EM/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1hQPnSVJmzKJeX80ac3ksqRJca9Owg_EM/view?usp=sharing</a>
52	VALENZUELA LOPEZ RODOLFO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1SvZo2EA8h2r1rsW3PwvOrN-K9HE8xXNw/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1SvZo2EA8h2r1rsW3PwvOrN-K9HE8xXNw/view?usp=sharing</a>
53	VARGAS ROSALES CARLOS ALBERTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/18xayHuK-IIHo4z72za43zMc48EKO9s6-/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/18xayHuK-IIHo4z72za43zMc48EKO9s6-/view?usp=sharing</a>
54	VEGA ROMERO MARTIN CESAR	<a href="https://drive.google.com/file/d/1GTmFswIQ5S7qGI3Nx-Y3-v56aUd0D4W3/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1GTmFswIQ5S7qGI3Nx-Y3-v56aUd0D4W3/view?usp=sharing</a>
55	VERA FLORES LUIS EDGAR	<a href="https://drive.google.com/file/d/100sqvv409uuScPmatzqPnvjv66uMY64y/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/100sqvv409uuScPmatzqPnvjv66uMY64y/view?usp=sharing</a>
56	YRIARTE RODRIGUEZ CESAR AUGUSTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1sfIzLtuBajVdhJORjQwLr42EyxMgtQuc/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1sfIzLtuBajVdhJORjQwLr42EyxMgtQuc/view?usp=sharing</a>
57	ZAPATA MOREAU JOSE MANUEL	<a href="https://drive.google.com/file/d/19ly7yWnavBoHmYUmhwZh99rBxKEYUOC-/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/19ly7yWnavBoHmYUmhwZh99rBxKEYUOC-/view?usp=sharing</a>
58	ZULETA GUIMET CELSO ALBERTO	<a href="https://drive.google.com/file/d/1kmEbFrN-p1wt3NdvgA30jfT76yA3VEkq/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1kmEbFrN-p1wt3NdvgA30jfT76yA3VEkq/view?usp=sharing</a>

# Anexo C. Matriz de congruencia

Área de investigación	¿Dentro de qué área de mi profesión voy a investigar?	Derecho del trabajo. Reincorporación y reubicación laboral.
Pregunta principal de investigación	¿Qué pregunta voy a responder? Prestaré atención al verbo. La tesis se cumple si se cumple con el verbo	¿Cuáles son los fundamentos para no ejecutar la reincorporación/reubicación de los extrabajadores del BCRP que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista)?
Preguntas secundarias	<p>Mi pregunta principal sólo se puede responder si la descompongo en otras preguntas que, en conjunto, me van a permitir llegar a una respuesta.</p> <p>Debemos entender las preguntas secundarias como un despliegue necesario para alcanzar una respuesta de la pregunta principal.</p>	<p>¿Está regulada adecuadamente la ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral en la Ley Nro. 27803?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos de las sentencias que han resuelto las demandas de reincorporación/reubicación laboral?</p> <p>¿Cuál es el estado de la reincorporación/reubicación laboral en el proceso de ejecución del beneficio de los trabajadores del BCRP que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista)?</p>
Objetivos de la investigación	Siempre será responder a la pregunta. Por tanto, para que sea coherente, el objetivo debe usar el	<p>Determinar la validez de los fundamentos que utiliza el BCRP para no ejecutar el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.</p> <p>Describir cómo se está aplicando actualmente</p>

	mismo verbo	<p>el beneficio de reincorporación y reubicación laboral.</p> <p>Determinar la posición vigente que ha asumido el Poder Judicial respecto a la ejecución del beneficio de reincorporación y reubicación laboral de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú.</p> <p>Determinar el estado de la reincorporación y reubicación laboral en el proceso de ejecución del beneficio de los extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR (quinta lista).</p>
Unidad de análisis	Qué fenómeno voy a estudiar.	La ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral.
Fuentes primarias	Cuáles van a ser las fuentes de información mediante las cuales voy a llegar a ese fenómeno que voy a estudiar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Reportes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</li> <li>2) Reportes del Banco Central de Reserva</li> <li>3) Reportes y sentencias del Poder Judicial.</li> </ol>
Fuentes secundarias	Normalmente, las fuentes bibliográficas que van a darme el soporte teórico.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Libros de doctrina laboral</li> <li>2) Informes técnicos del MTPE</li> <li>3) Jurisprudencia vinculante y relevante en materia de reincorporación y reubicación laboral.</li> </ol>

Teoría	Desde qué teoría o teorías voy a acercarme al fenómeno que voy a estudiar.	<p>Teoría basada en la Ley 27803:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ley 27803 otorga el beneficio de reincorporación/reubicación a los cesados irregularmente.</li> <li>2) Figurar en una de las 6 listas publicadas hasta la fecha por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</li> <li>3) Elegir el beneficio de reincorporación/reubicación laboral dentro del plazo correspondiente.</li> <li>4) Cumplidos los supuestos de plaza disponible y presupuestada, se procede con la reincorporación o reubicación laboral</li> </ol>
Variables	Los factores que, de acuerdo con la o las teorías elegidas, voy a estudiar.	<p>Independientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extrabajadores del Banco Central de Reserva del Perú que figuran en la Resolución Ministerial N.º 142-2017-TR.</li> </ul> <p>Dependientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extrabajadores con beneficio de reincorporación y/o reubicación ejecutada (incluye acción judicial y por propia voluntad del BCRP)</li> </ul> <p>Intervinientes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extrabajadores que eligieron el beneficio de reincorporación/reubicación laboral.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos judiciales con sentencia definitiva a favor para la ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral.</li> <li>- Plazas vacantes y presupuestadas en la planilla del BCRP.</li> </ul>
Hipótesis	<p>Responde a cada problema planteado en la investigación. La hipótesis debe plantearse en base a la teoría que estas desarrollando.</p>	<p>El Directorio ha venido aprobando el presupuesto del Banco para el ejercicio de sus años siguientes sin considerar la cantidad de extrabajadores de su pertenencia que figuran en las listas de cesados irregularmente, ni su cuadro de asignación de personal, ignorando totalmente la Ley Nro. 27803 por los fundamentos que expuso en su Oficio Nro. 097-2018-BCRP de fecha 14 de noviembre de 2018.</p> <p>La Ley Nro. 27803 no regula adecuadamente la ejecución de los beneficios de reincorporación y reubicación, especialmente cuando se trata de Entidades que no llegan a tener la cantidad suficiente de plazas vacantes y presupuestadas para cubrir la totalidad de extrabajadores a reincorporar.</p> <p>El Poder Judicial ha ido declarando fundadas las demandas de reincorporación basándose en la inscripción otorgada por la Resolución Ministerial Nro. 142-2017-TR, pero sin</p>

		<p>considerar el precepto de plaza vacante y presupuestada para ejecutar dicho beneficio, el cual al agotarse en el Banco Central de Reserva del Perú debía continuarse con la aplicación de la reubicación laboral en otra Entidad Estatal.</p> <p>La ejecución de la reincorporación laboral se está dando de manera progresiva a través de la ejecución de sentencias judiciales, obligando al Banco Central de Reserva del Perú a incluir trabajadores por encima de la cantidad de plazas que maneja su estructura, dejándose de lado la reubicación laboral.</p>
Conclusiones	Qué espero encontrar.	Los argumentos presentados por el BCRP no tienen fundamento legal sólido para incumplir con lo establecido por la Ley Nro. 27803 y normas complementarias.
Recomendaciones	Qué aplicaciones tiene mi investigación. Qué aspectos para investigar deja para futuras investigaciones.	Aplicación práctica respecto al estado de la ejecución del beneficio de reincorporación/reubicación laboral y teórica respecto a cada institución, concepto y desarrollo jurisprudencial en nuestro país. Deja en el aspecto práctico el estudio de la ejecución del beneficio para la última lista recién publicada en febrero Resolución Ministerial Nro. 093-2023-TR y en el aspecto teórico sobre

		cada institución y la posibilidad de plantearse como un derecho laboral aplicable a todos los trabajadores, sin distinción de régimen.
--	--	--

## Anexo D. Proyecto de Ley

## **LEY QUE OPTIMIZA LA REINCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL ANTE CESES IRREGULARES**

### **Artículo 1. – Modificación del artículo**

Modifíquese el artículo 11 y séptimo párrafo del artículo 14 de la Ley N° 27803, sustituyéndose su redacción en los siguientes términos:

#### **“Artículo 11.- De la Reincorporación o reubicación laboral en el Sector Público y Gobiernos Locales**

Reincorpórese a sus puestos de trabajo o reubíquese en cualquier otra unidad ejecutora del Sector Público y de los Gobiernos Locales, conforme al clasificador institucional del Sistema de Gestión Presupuestal. La reincorporación y reubicación laboral están sujetas a la disponibilidad de plazas presupuestadas y vacantes de carácter permanente. El establecimiento de las plazas de carácter permanente queda a cargo de cada entidad, sin perjuicio del artículo 22 de la presente Ley.

La reubicación en el Gobierno Nacional se ejecuta en cualquier otra unidad ejecutora del mismo pliego. En caso de no haber plazas vacantes, la reubicación se extiende hasta otras unidades ejecutoras del sector presupuestal al cual pertenece o pertenecía la entidad al momento de cese de cada trabajador.

La reubicación en los Gobiernos Regionales se ejecutan en cualquier otra unidad ejecutora del mismo pliego al cual pertenece o pertenecía la entidad al momento de cese de cada trabajador. La reubicación en los Gobiernos Locales se ejecuta en otro pliego de la misma provincia. En caso no haya vacantes la reubicación se extiende hasta el departamento al cual pertenece o pertenecía la entidad al momento de cese de cada trabajador.

Las entidades que no figuren en una unidad ejecutora perteneciente al Gobierno Nacional, Regional o Local, se entenderán como agrupadas para efectos de la reubicación laboral. La determinación de las entidades estará a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Las plazas presupuestadas vacantes a que se refiere el párrafo anterior, son las que se hubiesen generado a partir de 2002, hasta la conclusión efectiva del programa extraordinario de acceso a beneficios.

Entiéndese que los trabajadores reincorporados y/o reubicados deberán contar con programas previos de capacitación, los cuales se llevarán a cabo una vez ejecutado el beneficio.”

#### **“Artículo 14.- De la Jubilación Adelantada**

(...)

El Estado reconoce excepcionalmente los años de aportes pensionarios, desde la fecha de cese hasta el inicio del trámite de jubilación por el extrabajador, en caso exista periodos de actividad de naturaleza laboral con el Estado o empleador privado, los mismos no serán considerados.

(...)"

**“Artículo 16.- De la Compensación Económica**

Para acceder al beneficio de Compensación Económica establecido en el inciso 3. del Artículo 3, los ex trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, deberán manifestar su disposición a acogerse al beneficio de pago de una compensación económica. El monto de dicha compensación será equivalente a tres remuneraciones mínimas vigentes a la fecha de presentación de su solicitud de acogimiento, por cada año de trabajo acreditado hasta un máximo de 20 años. Esta compensación no comprende a periodos anteriores al vínculo laboral de cese.

Para la aplicación de este beneficio, cada entidad está a cargo de su ejecución y debe darle prioridad en su pliego presupuestario, exonerándose de normas de austeridad y equilibrio presupuestario, mediante la unidad ejecutora responsable. Asimismo, el cumplimiento de este beneficio debe ser supervisado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.”

**Artículo 2. – Inclusión del artículo 22 de la Ley N° 27803**

Agréguese el artículo 22 a la Ley N° 27803, cuyo texto queda redactado en los siguientes términos:

**“Artículo 22.- Del derecho de desnaturalización de plazas temporales**

El extrabajador que figure en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y haya optado por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral, que dentro del plazo máximo de 6 meses contados desde su inscripción, no tenga ejecutado su beneficio obtiene el derecho a cuestionar judicialmente la desnaturalización de plazas temporales de la entidad en la cual fue cesado u otra entidad dentro del sector presupuestal, pliego, departamento o agrupadas dependiendo de si pertenece al Gobierno Nacional, Regional, Local o Agrupada, respectivamente.

La presente demanda se tramitará en el proceso abreviado laboral conforme a la Ley N°29497 o la que le sustituya, siempre optando por la vía más célere e idónea en el proceso laboral, planteando como única pretensión principal la desnaturalización de plaza temporal. La ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación no necesita ser demandado, pues la misma se efectuará en la etapa de ejecución de sentencia.

El efecto jurídico de la desnaturalización de la plaza temporal es que el extrabajador obtiene la preferencia de acceder al puesto declarado permanente.”

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.** – Los extrabajadores que a la fecha se encuentren en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que optaron por el beneficio de reincorporación o reubicación laboral, que a la fecha de emisión de la presente norma no tengan ejecutado su beneficio, tienen habilitado su derecho excepcional al cambio por los beneficios extraordinarios de jubilación adelantada o compensación económica.

En el caso de aquellos extrabajadores que acudieron al Poder Judicial, para acceder al beneficio previsto en el párrafo anterior, deberán contar con la resolución judicial firme y consentida que apruebe el desistimiento de las acciones judiciales que hubieran iniciado, de ser el caso.

**SEGUNDA.** – Las entidades tienen la obligación de comunicar mensualmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo su Cuadro de Asignación de Personal por unidades organizacionales y por puestos de trabajo, con la precisión de plazas permanentes y temporales, así como la determinación de ocupado o vacante.

La presente obligación debe cumplirse dentro de los 5 primeros días del mes siguiente, y publicarse en la página oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta que de forma definitiva todos los beneficiados con reincorporación o reubicación laboral tengan ejecutado su beneficio.

Las entidades tienen la obligación remitir la información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un formato amigable para la fácil búsqueda y filtraje de cargos, plazas permanentes, temporales, ocupadas y/o vacantes.

**TERCERA.** – El Poder Ejecutivo adecuará el Decreto Supremo N° 014-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27803 en un plazo de 30 días hábiles contados a partir de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial El Peruano.