

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**PLAZO RAZONABLE PARA LA INCLUSIÓN EN
PLANILLAS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS
MUNICIPALES, DISTRITO JUDICIAL DE HUANCAYO-
2023**

Para optar	: El título profesional de abogado
Autor(es)	: Bach. Benito Ortiz Jose Miguel Bach. Hinostroza Lazo Veronica Antonia
Asesor	: Mg. Solorzano Macetas Rosa Evelin
Línea de investigación	: Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	: Ciencias Sociales
Fecha de inicio y culminación	: 10-07-2023 al 11-12-2023

HUANCAYO – PERÚ
2024

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

Dr. ARTEAGA CASTROMONTE LUIS ISAIAS

Docente Revisor Titular 1

DR. MONTERO YARANGA ISAAC WILMER

Docente Revisor Titular 2

MTRO. PAZ VELA MARIANO MAXIMILIANO

Docente Revisor Titular 3

MTRO. LOPEZ QUISPE ROLANDO JESUS

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a nuestros queridos hijos Andrés y Dayron, que fueron esa fuente de motivación e inspiración para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaron y así poder luchar para que la vida nos depare un mejor futuro.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a DIOS por darnos siempre las fuerzas para continuar en la carrera que elegimos, por siempre guiarnos en nuestro camino y darnos la sabiduría para ser mejores cada día, como así también a nuestras familias que siempre nos motivaron durante este proceso académico.

También agradecemos a la Universidad Peruana Los Andes, y a nuestros docentes de la Facultad de Derecho que en transcurso de la carrera nos brindaron sus conocimientos, la paciencia que tuvieron con cada uno de nosotros, por esas llamadas de atención que en ocasiones nos ayudó a no perder el paso y así poder lograr los objetivos trazados y estos se puedan hacerse realidad.

Del mismo modo, deseamos agradecer a nuestro asesor de tesis, cuyos valiosos consejos han nutrido la finalización de la presente investigación. A todos ustedes, muchas gracias.

Verónica Antonia y José Miguel.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NIUEVOS TIEMPOS
NIUEVOS DESAFÍOS
NIUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00353-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis Titulada:**

PLAZO RAZONABLE PARA LA INCLUSIÓN EN PLANILLAS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS MUNICIPALES, DISTRITO JUDICIAL DE HUANCAYO-2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. BENITO ORTIZ JOSE MIGUEL
BACH. HINOSTROZA LAZO VERONICA ANTONIA

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional : DERECHO

Asesor(a) : MG. ROSA EVELIN SOLORZANO MACETAS

Fue analizado con fecha **23/10/2024** con **141** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.	<input checked="" type="checkbox"/>
Excluye Citas.	<input checked="" type="checkbox"/>
Excluye Cadenas hasta 20 palabras.	<input checked="" type="checkbox"/>
Otro criterio (especificar)	<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **18** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 23 de octubre de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINGAMI
JEFE

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPITULO I

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	15
1.2	Delimitación del problema	17
1.2.1	Delimitación espacial	17
1.2.2	Delimitación temporal.....	17
1.2.3	Delimitación conceptual.....	18
1.3	Formulación del problema.....	19
1.3.1	Problema General.....	19
1.3.2	Problemas Específicos	19
1.4	Justificación.....	19
1.4.1	Social.....	19
1.4.2	Teórica.....	20
1.4.3	Metodológica.....	20
1.5	Objetivos.....	20

1.5.1	Objetivo General.....	20
1.5.2	Objetivos Específicos.....	21
1.6	Hipótesis de investigación.....	21
1.6.1	Hipótesis general.....	21
1.6.2	Hipótesis Específicas	21
1.7	Propósito de la investigación.....	22
1.8	Importancia de la investigación.....	22
1.9	Limitaciones de la investigación	22

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación.....	23
2.1.1	Nacionales.....	23
2.1.2	Internacionales	30
2.2	Bases Teóricas de la investigación.....	32
2.2.1	El plazo razonable para el cumplimiento de sentencias laborales	32
2.2.1.1	Concepto de plazo razonable como premisa del debido proceso ..	32
2.2.1.2	Fundamentos y presupuestos en la determinación del plazo razonable.....	34
2.2.1.3	El incumplimiento de las sentencias judiciales por parte del estado.....	36
2.2.2	La ejecución de sentencias judiciales en el proceso laboral	38
2.2.2.1	Principios que sustentan la etapa de ejecución de sentencias:.....	39
2.2.2.2	Del procedimiento de ejecución de sentencias judiciales en materia laboral.....	45
2.2.3	Los Derechos laborales de los obreros municipales	49

2.2.3.1	El Derecho de trabajo	49
A)	Elementos característicos del Derecho de trabajo.....	50
B)	Expresiones del Derecho de Trabajo.....	50
2.2.3.2	Concepto y regulación	52
2.2.3.3	Regulación constitucional e internacional	55
2.2.3.4	El Derecho al trabajo	57
2.2.3.5	El Derecho a la remuneración.....	65
2.2.3.6	El Contrato de trabajo	67
2.2.3.7	Las conductas fraudulentas de contratación	68
2.3	Marco Conceptual	70

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1	Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica	72
3.1.1	Enfoque metodológico	72
3.1.2	Postura epistemológica jurídica	72
3.2	Metodología.....	73
3.2.1	Metodología general:	73
3.2.2	Metodologías Específicas:	73
3.2.2.1	Análítico-sintético:.....	73
3.2.3	Metodologías Particulares:.....	74
3.2.3.1	Sistemático.....	74
3.2.3.2	Dogmático.....	74
3.3	Diseño metodológico.....	74
3.3.1	Trayectoria del estudio.....	74

3.3.2	Escenario de estudio.....	76
3.3.3	Caracterización de sujetos o fenómenos	76
3.3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	78
3.3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	78
3.3.4.2	Instrumento de recolección de datos.....	78
3.3.5	Tratamiento de la información	78
3.3.6	Rigor científico.....	79
3.3.7	Consideraciones éticas	80

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1	Descripción de resultados.....	81
4.1.1	Resultados de la aplicación de la ficha de cotejo en el análisis de los expedientes.....	81
4.2	Discusión de resultados	116
4.3	Propuesta de mejora	123
CONCLUSIONES		125
RECOMENDACIONES.....		127
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		129
ANEXOS.....		134
1.-	Matriz de consistencia	135
2.-	Matriz de operacionalización de categorías.....	136
3.-	Matriz de operacionalización del instrumento.....	137
4.-	El instrumento de recolección de datos	138
5.-	Declaración Jurada de Autoría.....	140

RESUMEN

La tesis titulada "*Plazo Razonable para la Inclusión en Planillas y Derechos Laborales de Obreros Municipales Distrito Judicial de Huancayo-2023*" tuvo como **objetivo general** determinar la importancia de la observancia del plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo durante el año 2023. **Metodológicamente**, se empleó un enfoque cualitativo y una postura epistemológica jurídica de corte cualitativo-empírico. La investigación se sustentó en el método científico, respaldado por enfoques analítico-sintético, sistemático y dogmático. **Los resultados** obtenidos confirmaron de manera concluyente que la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas es un elemento crucial para la efectiva protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

Palabras clave: *Plazo razonable, inclusión en planillas, derechos laborales.*

ABSTRACT

The thesis titled "*Reasonable Timeframe for Inclusion in Payrolls and Labor Rights of Municipal Workers Judicial District of Huancayo-2023*" aimed to determine the importance of observing a reasonable timeframe in complying with the inclusion in payrolls for protecting the labor rights of municipal workers during the execution of judgments in the Judicial District of Huancayo in 2023. Methodologically, a qualitative approach was employed along with a qualitative-empirical legal epistemological stance. The research was supported by the scientific method, backed by analytical-synthetic, systematic, and dogmatic approaches. The results conclusively confirmed that observing a reasonable timeframe for inclusion in payrolls is crucial for the effective protection of the labor rights of municipal workers in the Judicial District of Huancayo.

Keywords: *reasonable deadline, payroll inclusion, labor rights.*

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada "Plazo Razonable para la Inclusión en Planillas y Derechos Laborales de Obreros Municipales Distrito Judicial de Huancayo-2023" tiene como objetivo general determinar la importancia de la observancia del plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo durante el año 2023. El propósito de esta investigación es analizar la relevancia y las implicaciones legales y sociales de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas. Se busca identificar cómo el incumplimiento de este plazo puede afectar los derechos laborales de los obreros municipales y proponer recomendaciones que permitan garantizar el cumplimiento de dicho plazo y la protección efectiva de los derechos laborales. El problema central que orienta esta investigación es: ¿Qué importancia tiene la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo durante el año 2023?

Metodológicamente, esta investigación emplea un enfoque cualitativo y una postura epistemológica jurídica de corte cualitativo-empírico. Se ha sustentado en el método científico, respaldado por enfoques analítico-sintético, sistemático y dogmático. La recopilación de datos se realizó mediante la observación y entrevistas a obreros municipales y autoridades correspondientes, utilizando un diseño de estudio de casos para analizar el impacto de la observancia del plazo razonable en la inclusión en planillas y en la protección de los derechos laborales.

Los resultados obtenidos a través de este estudio confirman de manera concluyente que la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas es un elemento crucial para la efectiva protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo. Se observó que las demoras en la inclusión en planillas generan un impacto negativo significativo en los derechos laborales de los obreros, afectando su estabilidad laboral y sus beneficios sociales. En conclusión, la investigación demuestra que el cumplimiento del plazo razonable para la inclusión en planillas no solo es vital para garantizar la estabilidad laboral de los

obreros municipales, sino que también es fundamental para la protección integral de sus derechos laborales. Las recomendaciones derivadas de este estudio enfatizan la necesidad de políticas y medidas que promuevan el respeto y cumplimiento de los plazos establecidos en la legislación laboral, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales en el sector municipal.

Los capítulos que se desarrollan encapsulan un viaje exhaustivo a través de la determinación del problema, fundamentos teóricos, metodología empleada y el análisis de los resultados.

Capítulo I: Determinación del Problema El primer capítulo describe las facetas intrincadas del problema identificado. Presenta una descripción vívida de la realidad problemática que rodea el plazo razonable para la inclusión en planillas y su impacto en los derechos laborales de los obreros municipales. Las delimitaciones, tanto espaciales como temporales, se delinean meticulosamente, proporcionando un marco contextual para la exploración subsiguiente. El problema se formula, dando origen tanto al problema general como a problemas específicos que demandan atención académica. Las justificaciones para la investigación son multifacéticas, abarcando dimensiones sociales, teóricas y metodológicas. El capítulo culmina con la articulación de objetivos, hipótesis y el propósito general e importancia sobresaliente de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico El segundo capítulo navega por el paisaje teórico, explorando tanto antecedentes nacionales como internacionales. Establece los fundamentos teóricos de la investigación, centrándose en el plazo razonable para el cumplimiento de sentencias laborales y los derechos laborales de los obreros municipales. Se presenta un marco conceptual integral, ofreciendo una comprensión matizada de los conceptos clave que subyacen al estudio.

Capítulo III: Metodología En el tercer capítulo, se explica el enfoque metodológico y la postura epistemológica jurídica. Se detalla el diseño de la investigación, que abarca la metodología general, metodologías específicas y enfoques particulares empleados. Se abordan la trayectoria del estudio, el escenario del estudio, la caracterización de sujetos o fenómenos, las técnicas e instrumentos de recopilación

de datos, el tratamiento de la información, el rigor científico y las consideraciones éticas.

Los capítulos subsiguientes desarrollan los resultados obtenidos, su análisis detallado y un marco propuesto para la mejora, avanzando hacia percepciones concluyentes y recomendaciones aplicables. Esta investigación busca contribuir significativamente al discurso sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y la protección de los derechos laborales de los obreros municipales, ofreciendo perspectivas valiosas para practicantes legales, académicos y responsables de políticas por igual.

Los Autores.

CAPITULO I

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El cumplimiento de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo, Perú, está respaldado por la Constitución Política del Perú, que garantiza la estabilidad laboral, el acceso al trabajo, la percepción de remuneraciones y otros derechos contemplados en normas específicas como el Decreto Legislativo Nro. 728 y la Ley Orgánica de Municipalidades. Sin embargo, la aparición de normas como el Decreto Legislativo Nro. 1057, que establece el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, y el uso abusivo de los contratos de locación de servicios, ha llevado a la vulneración de los derechos laborales de los obreros municipales, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral y al reconocimiento de su régimen laboral específico establecido en el Decreto Legislativo Nro. 728.

En situaciones de despido incausado, muchos obreros municipales han tenido que presentar demandas de desnaturalización de contratos (en el caso de los contratos de locación de servicios) e invalidez (en el caso del régimen del Contrato Administrativo de Servicios), solicitando además su reposición en sus puestos de trabajo. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el número de demandas de desnaturalización de contratos de obreros municipales en el Perú ha ido en aumento en los últimos años. En 2022, se presentaron un total de 16.232 demandas, lo que

representa un aumento del 20% con respecto a 2021. Los principales argumentos de los trabajadores que presentan estas demandas son que los contratos de locación de servicios que les fueron suscritos por las municipalidades en realidad encubren una relación laboral a plazo indeterminado. Esto se debe a que los trabajadores cumplen con los requisitos establecidos por la ley para ser considerados trabajadores dependientes, tales como la subordinación, la dependencia económica y la prestación personal del servicio.

En la mayoría de los casos, los jueces han declarado fundadas las demandas de desnaturalización de contratos de obreros municipales. En estos casos, las municipalidades han sido obligadas a reconocer a los trabajadores como trabajadores dependientes y a pagarles los beneficios laborales que les corresponden, tales como el pago de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, CTS, etc.

El aumento de las demandas de desnaturalización de contratos de obreros municipales es un reflejo de la precariedad laboral que afecta a este sector de la población. Los obreros municipales suelen ser contratados por las municipalidades bajo contratos de locación de servicios, que les ofrecen menos beneficios laborales que los contratos de trabajo a plazo indeterminado.

Como parte del reconocimiento de su derecho a la estabilidad laboral, se presentan petitorios para la inclusión en las planillas de los trabajadores estables bajo el Decreto Legislativo Nro. 728. Aunque estos petitorios son declarados fundados, la entidad municipal incumple en un plazo razonable con la inclusión en las planillas, lo cual genera demoras. La justificación de estas demoras se basa en el trámite administrativo que se debe seguir y que es establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Esto implica la elaboración del Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y el CAP Provisional, seguido por la revisión y emisión de opinión técnica por parte de SERVIR. Las entidades públicas que decidan transitar al régimen del Servicio Civil deben formular una propuesta de Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Además, para la creación de cargos, se requiere la elaboración de una propuesta de CAP Provisional, ambas sujetas a la opinión de SERVIR según las directrices establecidas en las respectivas Directivas N° 003-2021-SERVIR-GDSRH y N° 006-

2021-SERVIR-GDSRH; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que la demora en el trámite administrativo no justifica el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores obreros, especialmente cuando se trata de derechos con un contenido esencialmente protegido, como la estabilidad laboral y la remuneración.

Así pues, la demora de las municipalidades para cumplir con los mandatos judiciales de inclusión en planillas, CAP y PAP de obreros municipales es un problema que se ha venido repitiendo en los últimos años. En efecto, una de las consecuencias de este incumplimiento injustificado, en particular en lo que respecta a la demora en la inclusión en planillas, es que los trabajadores obreros se ven impedidos de sindicalizarse, lo que resulta en la pérdida del acceso a los beneficios sociales que la sindicalización a través de los pactos colectivos les asegura. Estos beneficios sociales pueden incluir mejoras en las condiciones laborales, negociación colectiva de salarios, horarios de trabajo, seguridad laboral y otros derechos fundamentales.

Ante este panorama, la pregunta central que orientó la investigación es: ¿Qué importancia tiene la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas en la protección de los derechos laborales de obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se delimitó espacialmente al Distrito Judicial de Huancayo, abarcando específicamente las municipalidades y los órganos jurisdiccionales que operan dentro de este ámbito. Esta delimitación es pertinente ya que el estudio se enfoca en analizar la inclusión en planillas y la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en esta jurisdicción. Además, se contempla la interacción con las entidades municipales y los procesos judiciales que se desarrollan en Huancayo, permitiendo así un análisis detallado y contextualizado de la problemática abordada.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se encuentra delimitada temporalmente al año 2023.

1.2.3 Delimitación conceptual

La investigación se delimitó conceptualmente al estudio de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas y la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo durante el año 2023. Esta delimitación se basó en dos categorías principales con sus respectivas subcategorías, que fueron fundamentales para abordar el problema de investigación.

La primera categoría, el plazo razonable para la inclusión en planillas, se centró en dos aspectos. El primero fue la acción indemnizatoria, que implicó un análisis de los mecanismos de compensación disponibles para los obreros municipales afectados por la demora en su inclusión en planillas. Este aspecto buscó comprender cómo los trabajadores podían ser resarcidos por los perjuicios sufridos debido a la tardanza en el cumplimiento de sus derechos laborales. El segundo aspecto fue la responsabilidad civil, administrativa y penal por dilación injustificada, que evaluó las responsabilidades legales que surgieron para las autoridades y entidades municipales cuando se produjo una dilación injustificada en la inclusión de obreros en planillas. Este análisis abarcó las implicaciones civiles, administrativas y penales de dichas demoras, considerando la normativa vigente y la jurisprudencia relevante.

La segunda categoría se refirió a los derechos laborales y se desglosó en tres subcategorías. La primera subcategoría fue la protección del derecho al trabajo, que estudió los principios y normativas que aseguraron el acceso y la estabilidad en el empleo para los obreros municipales. Esta subcategoría examinó cómo se garantizó el derecho a un empleo seguro y continuo, así como las medidas legales que protegieron este derecho. La segunda subcategoría, la protección del derecho a la remuneración, analizó el marco legal que garantizó el derecho de los obreros a recibir una remuneración justa y oportuna. Este análisis incluyó la revisión de las leyes y regulaciones que estipularon el pago adecuado y puntual de los salarios, así como las posibles sanciones por incumplimiento. La tercera subcategoría fue la protección contra la discriminación, que evaluó las leyes y principios que protegieron a los obreros municipales contra cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Este aspecto fue crucial para asegurar que todos los trabajadores recibieran un trato

equitativo y justo, independientemente de su género, raza, edad u otras características personales.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?

1.3.2 Problemas Específicos

- 1) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?
- 2) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?
- 3) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La justificación social de esta investigación fue determinar la relevancia y pertinencia de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo en el futuro. Esta investigación permitirá identificar las implicaciones sociales de garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos en la legislación laboral, y cómo esto puede impactar en la protección y respeto de los derechos laborales de los trabajadores municipales. Además, esta investigación contribuyó a la generación de conocimiento sobre la importancia de los plazos razonables en el ámbito laboral, lo que puede ser de utilidad para la implementación de políticas y medidas que fomenten el respeto de los derechos laborales en el futuro.

1.4.2 Teórica

La justificación teórica de la investigación sobre la importancia de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas en la protección de los derechos laborales de obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo-2023 se basa en la necesidad de profundizar en el conocimiento sobre la aplicación de los principios fundamentales del derecho laboral en la administración pública. Desde una perspectiva teórica, la investigación contribuyó a la discusión sobre la interpretación y aplicación de los derechos laborales, especialmente en lo que se refiere a la inclusión en planillas de los trabajadores municipales y el cumplimiento del plazo razonable para ello. Asimismo, permitirá examinar la normativa laboral, jurisprudencia y doctrina relacionada con este tema, así como identificar vacíos en la legislación y la necesidad de una interpretación más clara y precisa en la aplicación de los derechos laborales de los obreros municipales.

1.4.3 Metodológica

La presente investigación tiene una justificación metodológica porque se utilizó un enfoque cualitativo y se recopilarán datos a través de la observación y entrevistas a los obreros municipales y autoridades correspondientes. Además, se empleó un diseño de estudio de casos para analizar el impacto de la observancia del plazo razonable en la inclusión en planillas y en la protección de los derechos laborales. También se utilizó un análisis de contenido para interpretar los datos obtenidos y poder establecer conclusiones sólidas. Este enfoque y diseño de investigación permitirá una comprensión detallada y profunda de la importancia de la observancia del plazo razonable en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- 1) Identificar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.
- 2) Determinar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.
- 3) Identificar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.

1.6 Hipótesis de investigación

1.6.1 Hipótesis general

El plazo razonable tiene un efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- 1) El plazo razonable tiene un efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.
- 2) El plazo razonable tiene un efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.
- 3) El plazo razonable tiene un efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de

obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.

1.7 Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación fué analizar la importancia de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas como medida de protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. Se busca identificar las implicancias legales y sociales de la observancia de este plazo y cómo su incumplimiento puede afectar los derechos laborales de los obreros municipales. Asimismo, se busca proponer recomendaciones y soluciones que permitan garantizar el cumplimiento del plazo razonable y la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores municipales.

1.8 Importancia de la investigación

La importancia de esta investigación radica en que la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas es un tema relevante para la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo. Si bien existe una regulación legal al respecto, es necesario analizar si dicha regulación se cumple en la práctica y qué consecuencias tiene su incumplimiento en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales. Además, se espera que los resultados de esta investigación puedan contribuir a mejorar las prácticas laborales en el sector municipal y a fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores en esta área.

1.9 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones a las que se enfrentó la investigación se dan con respecto a la falta de pronunciamiento directo sobre el tema por parte de la jurisprudencia y acaso la doctrina nacional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Nacionales

La tesis "El derecho constitucional a la ejecución de sentencias dentro de un plazo razonable en el amparo laboral", por Jacha (2018) fue sustentada en la Universidad San Pedro, Lima, con la finalidad de optar por el título de abogado. El objetivo general de esta investigación fue analizar los problemas asociados a la inejecución de sentencias en la administración de justicia constitucional peruana, específicamente en el ámbito laboral. En relación con la tesis actual, la investigación de Jacha (2018) establece un marco fundamental al abordar la inejecución de sentencias, proporcionando perspectivas clave sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores en la protección de sus derechos laborales. Las conclusiones de esta tesis resaltaron la necesidad de medidas efectivas, proponiendo la penalización como solución para garantizar el derecho a la ejecución de sentencias en el amparo laboral dentro de un plazo razonable.

Las conclusiones principales de la investigación resaltan la necesidad de implementar medidas efectivas que aseguren la ejecución de sentencias laborales. Sin la implementación de estas medidas, los trabajadores continúan enfrentándose a demoras y obstáculos que comprometen sus derechos. Además, se propone la penalización por la inejecución de sentencias como una solución viable. La tesis subraya la importancia de respetar el plazo razonable en la ejecución de sentencias,

alineándose con los principios de celeridad y eficiencia judicial. Este respeto no solo es crucial para la justicia laboral, sino también para la dignidad y el bienestar de los trabajadores afectados.

La tesis aporta un marco fundamental al abordar la inejecución de sentencias y proporcionar perspectivas clave sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores en la protección de sus derechos laborales. Este antecedente es relevante para nuestra investigación, ya que refuerza la importancia de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas y la protección de los derechos laborales de los obreros municipales. Las conclusiones, especialmente en lo que respecta a la necesidad de medidas efectivas y la propuesta de penalización, ofrecen una base teórica sólida y aplicable para nuestra investigación, que también busca garantizar la protección de los derechos laborales mediante la implementación de mecanismos que aseguren la inclusión en planillas en un plazo razonable.

La tesis "Las reformas del proceso laboral con relación a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú", por Yangali (2021), sustentada en la Universidad San Martín de Porres con la finalidad de obtener el título de abogado, demuestra la falta de necesidad de establecer vías procesales diferenciadas cuando, a pesar de su aplicación, conllevan los mismos plazos. Además, destaca la importancia de evaluar la utilidad de etapas procesales específicas, como la conciliación, que, aunque consume tiempo en el desarrollo del proceso, no arroja los resultados esperados. La investigación aborda la necesidad de que los procesos en general, y el proceso laboral en particular, se acerquen de manera progresiva a la satisfacción del derecho a una tutela judicial efectiva. Esto implica confrontar las características normativas del proceso laboral con principios fundamentales como la celeridad, concentración, economía procesal y plazos razonables. Esta confrontación busca perfeccionar la normativa procesal que resuelve controversias laborales, estrechamente vinculadas con la vida digna y otros derechos fundamentales. Cabe recordar que el Derecho del Trabajo es un derecho humano inherente a la persona, lo cual resalta la importancia de su análisis y mejora constante en aras de garantizar la justicia en el ámbito laboral.

De sus resultados se destaca la importancia de evaluar la utilidad de etapas procesales específicas, como la conciliación, que, aunque consume tiempo en el desarrollo del proceso, no arroja los resultados esperados. La investigación aborda la necesidad de que los procesos en general, y el proceso laboral en particular, se acerquen de manera progresiva a la satisfacción del derecho a una tutela judicial efectiva. Esto implica confrontar las características normativas del proceso laboral con principios fundamentales como la celeridad, concentración, economía procesal y plazos razonables. Esta confrontación busca perfeccionar la normativa procesal que resuelve controversias laborales, estrechamente vinculadas con la vida digna y otros derechos fundamentales. Cabe recordar que el Derecho del Trabajo es un derecho humano inherente a la persona, lo cual resalta la importancia de su análisis y mejora constante en aras de garantizar la justicia en el ámbito laboral.

La tesis aporta una perspectiva crucial sobre la eficiencia y efectividad de los procesos laborales, subrayando la necesidad de eliminar procedimientos innecesarios que no contribuyen a la resolución rápida y efectiva de los conflictos laborales. Este antecedente es relevante para nuestra investigación, ya que refuerza la importancia de implementar procedimientos que aseguren la inclusión en planillas en un plazo razonable. Así pues, se proporciona una base teórica que respalda la necesidad de ajustar los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar que los obreros municipales reciban la protección de sus derechos en un tiempo adecuado y eficiente.

La investigación titulada "Optimización de la defensa judicial en materia laboral que ejerce la procuraduría pública municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo - Junín," fue llevada a cabo por Luna et al. (2022) en la Universidad Continental, con el propósito de obtener el grado de maestros en Gerencia Pública. El objetivo principal de la investigación fue mejorar la eficiencia de la defensa judicial en asuntos laborales desempeñada por la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. La indagación reveló que la defensa jurídica en materia laboral se vio afectada por diversos factores, tales como la inadecuada gestión de la contratación en sus diferentes modalidades, la demora en la remisión de información solicitada por la Procuraduría, la limitada capacidad del personal y

desconocimiento en materia laboral, así como la constante designación de procuradores por ser un cargo de confianza en la gestión municipal. Con el propósito de ofrecer soluciones concretas, se propuso la implementación de un Plan de optimización de la gestión de contratación, mediante la introducción de directivas y un sistema de data contractual que facilitara y agilizara la información necesaria. También se recomendó un Plan de Capacitación Permanente para fortalecer el conocimiento en la entidad, un Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, acompañado de una propuesta de perfil y meritocracia, y finalmente, se presentó una propuesta para la designación eficiente de Procurador Público Municipal basada en experiencia y especialización. La metodología aplicada se centró en la identificación de cadenas de valor que revelaban las relaciones entre las causas principales y los efectos de la problemática. La propuesta de intervención se fundamentó en evidencias, priorizando la gestión por resultados en la gestión pública.

De los resultados obtenidos en esta tesis, se propuso la implementación de un plan de optimización de la gestión de contratación, mediante la introducción de directivas y un sistema de data contractual que facilitara y agilizara la información necesaria. También se recomendó un plan de capacitación permanente para fortalecer el conocimiento en la entidad, un plan de gestión de dotación de servidores públicos acompañado de una propuesta de perfil y meritocracia, y finalmente, se presentó una propuesta para la designación eficiente de Procurador Público Municipal basada en experiencia y especialización. La metodología aplicada se centró en la identificación de cadenas de valor que revelaban las relaciones entre las causas principales y los efectos de la problemática. La propuesta de intervención se fundamentó en evidencias, priorizando la gestión por resultados en la gestión pública.

En relación a sus aportes, la tesis ofrece una perspectiva valiosa sobre la mejora de la eficiencia en la gestión de la defensa judicial en asuntos laborales. Este antecedente es relevante para nuestra investigación ya que destaca la importancia de una gestión eficiente y bien estructurada para la protección de los derechos laborales. Las soluciones propuestas, tales como la optimización de la gestión de contratación y la capacitación permanente del personal, son aplicables a nuestra investigación, que

también busca garantizar la protección de los derechos laborales de los obreros municipales a través de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas. La investigación proporciona una base teórica y práctica que respalda la necesidad de mejorar los procesos administrativos y judiciales para asegurar una defensa eficaz y oportuna de los derechos laborales, lo cual es esencial para el cumplimiento de sentencias y la inclusión en planillas en un plazo razonable.

La investigación titulada "Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017–2018" fue llevada a cabo por Rojas (2021), en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con el propósito de obtener el título de abogado. En esta investigación, se abordó la problemática generada a nivel nacional por las modalidades de contratación de Trabajadores Obreros Municipales (TOM), centrándose específicamente en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh). La muestra analizada consistió en 54 contratos suscritos durante los años 2017 y 2018. Se emplearon métodos analíticos y descriptivos comparativos, así como herramientas como una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Los resultados obtenidos se analizaron mediante estadísticas descriptivas comparativas y se presentaron a través de figuras y tablas para una estimación cualitativa. Se destacó que, en la escala de regulación de derechos laborales para trabajadores obreros municipales, Chile ocupaba un lugar destacado con amplias protecciones, seguido por Perú en segundo lugar, mientras que Paraguay mostraba una baja protección laboral. En cuanto al análisis de los contratos, se concluyó que la MPCh no cumplía con las disposiciones establecidas en el párrafo segundo del Artículo 37° de la Ley N° 27972. La investigación evidenció la vulneración de derechos laborales, específicamente en lo que respecta a la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, como vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de contratación laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores obreros.

Los hallazgos de la investigación destacaron que, en términos de regulación de derechos laborales para trabajadores obreros municipales, Chile ocupaba un lugar destacado con amplias protecciones, seguido por Perú en segundo lugar, mientras que Paraguay mostraba una baja protección laboral. En el análisis específico de los contratos de la MPCh, se concluyó que esta no cumplía con las disposiciones establecidas en el párrafo segundo del Artículo 37° de la Ley N° 27972. La investigación evidenció vulneraciones de derechos laborales, especialmente en términos de estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales como vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de contratación laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores obreros.

La investigación aporta un antecedente significativo sobre la vulneración de derechos laborales en el ámbito municipal y la importancia de cumplir con las normativas laborales establecidas. Este antecedente es relevante para nuestra investigación, ya que refuerza la necesidad de asegurar que las municipalidades cumplan con las disposiciones legales en la contratación y protección de los derechos laborales de los obreros. Los hallazgos de Rojas, que destacan las deficiencias en el cumplimiento de la Ley N° 27972 y las vulneraciones de derechos laborales, son aplicables a nuestro estudio, que busca garantizar la protección de los derechos laborales mediante la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas.

La investigación titulada "Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022" fue llevada a cabo por Canteño y Shupingahua (2022) en la Universidad Nacional de Ucayali, con el propósito de optar por el título de abogado. El objetivo principal de este trabajo fue analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero inciden en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2022. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básico, descriptivo correlacional y con un diseño

no experimental de tipo transeccional descriptivo. Para recopilar datos, se emplearon la encuesta y el cuestionario, estructurados con nueve ítems por cada variable de estudio. Las preguntas, cerradas y enmarcadas en una escala de Likert, se aplicaron a 132 sujetos conformantes de la población muestral. El análisis de la información reveló una correlación positiva muy baja entre los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2022. Esta correlación, representada por $Rho=0.191$ con un valor de $Sig. =0.28$, al no superar el nivel de significancia del 0.05, llevó a aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, se concluye que los regímenes de contratación del personal obrero inciden desfavorablemente en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022.

Los resultados de la investigación revelaron una correlación positiva muy baja entre los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2022. Esta correlación, representada por $Rho=0.191$ con un valor de $Sig. =0.28$, al no superar el nivel de significancia del 0.05, llevó a aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, se concluyó que los regímenes de contratación del personal obrero inciden desfavorablemente en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022.

La tesis aporta un antecedente significativo sobre cómo los regímenes de contratación pueden afectar negativamente los derechos laborales de los obreros municipales. Este antecedente es relevante para nuestra investigación ya que refuerza la importancia de examinar y mejorar los regímenes de contratación para prevenir la vulneración de derechos laborales. Los hallazgos que demuestran una correlación entre los regímenes de contratación y la vulneración de derechos son aplicables a nuestro estudio, que busca garantizar la protección de los derechos laborales de los obreros municipales a través de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas. La investigación proporciona una base empírica que respalda la necesidad de revisar y ajustar los regímenes de contratación para asegurar que los derechos laborales

de los trabajadores sean respetados y protegidos, lo cual es esencial para la inclusión en planillas y el cumplimiento de sentencias en un plazo razonable.

2.1.2 Internacionales

La tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, desarrollada por Mariscal (2019), para la obtención del título de abogado por la Universidad Mayor de San Andrés, en la ciudad de La Paz, Bolivia. En esta investigación se tuvo como objetivo principal el: Proponer la creación de la Defensa Pública de Derechos Laborales, como un mecanismo que permitirá el acceso de los trabajadores con bajos ingresos económicos a la administración de justicia, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos, lo cual puede contribuir a efectivizar y operativizar la igualdad de oportunidades de camino a la justicia. Así mismo, se ha tenido como aspectos metodológicos los siguientes considerandos: Como método de la investigación se utilizaron el método deductivo y el método dogmático. Como instrumentos para la recolección de datos se utilizaron la revisión bibliográfica, el cuestionario y la entrevista. Por último, en las conclusiones de la investigación, se tiene como relevantes los siguientes enunciados: 1) Se ha identificado que el derecho de trabajo implica la protección al trabajador, esto pues, como un principio inclina su existencia hacia la parte más débil de la relación laboral. 2) Así también se ha logrado señalar que el conocimiento de los derechos laborales por parte del trabajador resulta sin duda alguna un factor de vital importancia en la relación laboral, que empero queda inútil si es que no se le provee a este de los medios o mecanismos para la defensa de tales derechos ante los desequilibrios que se presenten en la relación laboral. 3) Se resalta también, que una de las incorporaciones más importantes en el derecho boliviano, respecto al reconocimiento de los derechos laborales es la implementación de la defensa pública.

La tesis aporta un antecedente significativo sobre la importancia de mecanismos que faciliten el acceso a la justicia para los trabajadores con bajos ingresos económicos. Este antecedente es relevante para nuestra investigación, ya que refuerza la necesidad de asegurar que los obreros municipales puedan defender efectivamente sus derechos

laborales. Los hallazgos que enfatizan la protección del trabajador y la implementación de mecanismos de defensa pública son aplicables a nuestro estudio, que busca garantizar la protección de los derechos laborales mediante la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas. La investigación proporciona una base teórica y práctica que respalda la necesidad de crear y fortalecer mecanismos de defensa laboral para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos, lo cual es esencial para la inclusión en planillas y el cumplimiento de sentencias en un plazo razonable.

La tesis titulada “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, desarrollada por Canessa (2018) sustentada en la Universidad Carlos III de Madrid, para la obtención del título de doctorado titulada en la ciudad de Madrid, España. En esta investigación se tuvo como objetivo principal el: resolver la justificación de la inclusión de los Derechos Laborales en el listado de derechos humanos reconocidos en distintos instrumentos de carácter internacional. Así mismo, se han podido identificar como aspectos metodológicos los siguientes considerandos: Como método de la investigación se utilizaron el método el método Jurídico dogmático. Como instrumentos para la recolección de datos se ha utilizado de modo principal la revisión bibliográfica. Por último, en las conclusiones de la investigación, se tiene como relevantes los siguientes enunciados: 1) Son fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales, dentro de la categoría de derechos humanos: “[...]la existencia de necesidades básicas que sufren todos los seres humanos ubicados en el mundo del trabajo y que no son creadas por ellos mismos. [...], el valor intrínseco que poseen los seres humanos –la dignidad-, que nos ennoblece a la condición de personas (sujetos de derechos). 2) Se ha concluido también que los fundamentos indicados en el numeral anterior, representan entonces suficientes elementos que se armonizan con el principio de validación planteado por Habermas. 3) También se ha llegado a concluir que existe la tendencia a identificar a los derechos laborales en relación a los derechos sociales, lo que no resulta un cuestionamiento suficientemente válido para que aquellos puedan ser incluidos al interior del listado de los derechos humanos.

En las conclusiones de la investigación, se destacan varios puntos relevantes. En primer lugar, se argumenta que los fundamentos para el reconocimiento de los derechos laborales dentro de la categoría de derechos humanos son la existencia de necesidades básicas que sufren todos los seres humanos en el ámbito laboral, necesidades que no son creadas por ellos mismos. Además, se subraya el valor intrínseco de la dignidad humana, que ennoblece a las personas y las convierte en sujetos de derechos. En segundo lugar, se concluye que estos fundamentos se armonizan con el principio de validación planteado por Habermas, proporcionando una base sólida para la inclusión de los derechos laborales como derechos humanos. Finalmente, se señala que, aunque existe una tendencia a identificar los derechos laborales con los derechos sociales, esta asociación no es un argumento suficientemente válido para excluirlos del listado de derechos humanos.

La tesis aporta un antecedente significativo al justificar la inclusión de los derechos laborales dentro del marco de los derechos humanos. Este antecedente es relevante para nuestra investigación, ya que refuerza la importancia de reconocer y proteger los derechos laborales de los obreros municipales como una cuestión de derechos humanos fundamentales. Los hallazgos de la investigación, que enfatizan la dignidad humana y la necesidad de incluir los derechos laborales en el marco de los derechos humanos, son aplicables a nuestro estudio, que busca garantizar la protección de los derechos laborales mediante la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas. La investigación, proporciona una base teórica sólida que respalda la necesidad de asegurar que los derechos laborales sean reconocidos y protegidos como derechos humanos, lo cual es esencial para la inclusión en planillas y el cumplimiento de sentencias en un plazo razonable.

2.2 Bases Teóricas de la investigación

2.2.1 El plazo razonable para el cumplimiento de sentencias laborales

2.2.1.1 Concepto de plazo razonable como premisa del debido proceso

El plazo razonable de cumplimiento de sentencias judiciales en el ámbito laboral es un concepto fundamental en el sistema jurídico peruano y en muchos otros sistemas legales. Este concepto se refiere al tiempo que una parte tiene para cumplir con una

sentencia judicial emitida por un tribunal laboral, de manera que se garantice el ejercicio efectivo de los derechos laborales reconocidos en la sentencia.

El concepto de plazo razonable dice Rivadeneyra (2012) está estrechamente relacionado con el principio de celeridad en la administración de justicia, el cual busca asegurar que las decisiones judiciales sean efectivas y se implementen en un tiempo razonable. En el ámbito laboral, el plazo razonable de cumplimiento de sentencias judiciales es especialmente importante, ya que está relacionado con la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, respecto de su aplicación en el proceso, El derecho a ser juzgado en plazo razonable es un derecho fundamental reconocido tanto a nivel nacional como internacional. En el contexto peruano, este derecho tiene su base en tratados de Derecho Internacional de los Derechos Humanos que han sido ratificados por el país y que gozan de rango constitucional.

Específicamente, el artículo 14, inciso 3.c del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el artículo 8, inciso 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) son instrumentos internacionales que establecen expresamente el derecho a ser juzgado en plazo razonable. Estos tratados forman parte del derecho nacional peruano en virtud del artículo 55 de la Constitución del Estado.

Es importante destacar que el derecho a ser juzgado en plazo razonable se considera una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, los cuales están reconocidos en el artículo 139 de la Constitución política del Perú. En otras palabras, el derecho a ser juzgado en plazo razonable se fundamenta en el respeto a la dignidad de la persona humana y busca garantizar que los procesos judiciales sean justos, eficientes y sin demoras indebidas.

Además de los tratados mencionados, existen otros instrumentos internacionales que respaldan el derecho a ser juzgado en plazo razonable y que también forman parte del derecho nacional peruano. Estos instrumentos pueden incluir, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y otros tratados regionales o internacionales en los que Perú sea parte.

En conclusión, el derecho a ser juzgado en plazo razonable está respaldado por tratados internacionales ratificados por Perú y que tienen rango constitucional. Este derecho se considera una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, y se fundamenta en el respeto a la dignidad de la persona humana. Su objetivo es garantizar que los procesos judiciales sean justos, eficientes y sin demoras indebidas.

Las menciones normativas supranacionales respecto de su contenido se encuentran reconocidos por el artículo 8.1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual señala que: “toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías dentro de un plazo razonable”.

En la doctrina por otro lado, como dice Viteri (2014), se ha entendido que el derecho al plazo razonable es un “contenido implícito” del derecho al debido proceso trae como consecuencia que aquel pueda ser identificado como un derecho fundamental de configuración autónoma.

Esa es una interpretación cercana a la que también tiene nuestro tribunal constitucional que además señala que no deben confundirse tales contenidos implícitos de los “derechos viejos” con los derechos no enumerados, es decir, aquellos no mencionados en el texto constitucional, pero que derivan de su artículo 3°.

2.2.1.2 Fundamentos y presupuestos en la determinación del plazo razonable:

Señala la citada Viteri (2014), que la Corte interamericana de Derechos Humanos, ha desarrollado, a través de su jurisprudencia constante y en base a la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, una serie de criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar la razonabilidad del plazo en un proceso, los cuales extendemos a continuación:

A. La complejidad del asunto

La complejidad del asunto se determina por una serie de factores de iure y de facto del caso concreto. Así, en el proceso penal, aunque no exhaustivamente, dichos factores pueden estar referidos a los siguientes supuestos:

- a) el establecimiento y esclarecimiento de los hechos, los cuales pueden ser simples o complejos;
- b) el análisis jurídico de los hechos acerca de los cuales se ha producido el proceso penal;
- c) la prueba de los hechos, la cual puede ser difícil, necesariamente prolongada o de complicada actuación;
- d) la pluralidad de agraviados o inculpados; entre otros factores.

B. La actividad procesal del interesado

Este criterio se encuentra referido a determinar si la conducta o actividad procesal de las partes del proceso ha sido incompatible con las normas legales o ha tenido por objeto obstruir o dificultar el correcto desarrollo de la administración de justicia. En este orden, algunas de las conductas que podrían evidenciar una conducta obstruccionista son: las relacionadas con la colaboración del procesado en el esclarecimiento de los hechos; la presentación de documentos falsos; las constantes y premeditadas faltas a la verdad que desvían el adecuado curso de las investigaciones; el entorpecimiento en la actividad probatoria; la manipulación de testigos; la interposición de recursos que, desde su origen y de manera manifiesta, se encontraban condenados a la desestimación, etc.

C. La conducta de las autoridades judiciales

Este criterio se encuentra encaminado a evaluar la conducta procesal de las autoridades judiciales o fiscales, que intervienen en el proceso e influyen, con su comportamiento, en el desarrollo de este, sus “tiempos y movimientos.”

Nuestro Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida en el Expediente N° 3509-2009-PHC/TC, fundamento jurídico 31; estableció que la autoridad judicial había contribuido a la excesiva dilación del plazo del proceso al no haber actuado con la debida diligencia y prontitud, señalando además que:

más allá del loable esfuerzo de la judicatura por desacumular procesos en aras de la celeridad procesal, de modo tal que actualmente el proceso seguido contra el recurrente tiene solo cinco procesados, dicha desacumulación pone de manifiesto que por la naturaleza de las imputaciones ventiladas en el proceso

seguido contra el recurrente era posible seguir varios procesos distintos con menos imputados, lo que en definitiva haría menos complejo el proceso penal. Sin embargo, que siendo ello posible, llama la atención que la referida desacumulación se haya dado recién a partir del año 2007, cuando el proceso penal tenía ya seis años de iniciado. De modo tal que es posible advertir que, en el presente caso, la gran cantidad de imputados, elemento que incidió en gran medida en la complejidad del proceso, en realidad constituye una imputable al propio órgano jurisdiccional.

D. La afectación generada en la situación jurídica del interesado

Este elemento dicta que, para determinar la razonabilidad del plazo, se debe tomar en cuenta la afectación generada por la duración del procedimiento en la situación jurídica de las personas involucradas en el mismo (sus deberes y derechos), debiendo considerar, entre otros elementos, la materia objeto de controversia.

2.2.1.3 El incumplimiento de las sentencias judiciales por parte del estado:

Desde el punto de vista de las entidades públicas obligadas, a menudo se argumenta que el cumplimiento de una sentencia judicial genera una tensión o conflicto entre dos preceptos y principios constitucionales: la seguridad jurídica, que requiere el cumplimiento y la ejecución de las sentencias judiciales (derecho a la tutela judicial efectiva), frente al imperativo de la legalidad presupuestaria, que implica que el cumplimiento de la obligación está sujeto a la existencia de una partida presupuestaria específica asignada para ese propósito. Esto se debe a que los recursos presupuestarios necesarios para el cumplimiento o implementación de la sentencia pueden ser considerables, especialmente si no se han previsto las plazas correspondientes en el presupuesto.

Si bien inicialmente puede haber una aparente contraposición normativa, cuando el cumplimiento de una sentencia por parte de una entidad estatal afecta la regla de legalidad presupuestaria impuesta a esas instituciones, consideramos que esta tensión no es insuperable ni mucho menos justifica que el cumplimiento de la sentencia quede

indefinidamente postergado. Es deber primordial de los órganos estatales y entidades públicas respetar los derechos constitucionales y, en este caso, acatar las decisiones judiciales. Sería incompatible con el Estado de Derecho que el cumplimiento de una sentencia quede sujeto a la voluntad o discrecionalidad del obligado.

Como ha señalado acertadamente la sentencia 32/82 del Tribunal Constitucional español (del 7 de junio de 1982): "(...) es evidente que esa tensión existe y que su superación exige la armonización de ambos principios; pero esta armonización, cualquiera que sea la forma en que se realice, no puede dar a que el principio de legalidad presupuestaria deje de hecho sin contenido un derecho que la Constitución reconoce y garantiza, pues como hemos señalado anteriormente, el cumplimiento de las sentencias forma parte del derecho a la tutela efectiva de los jueces y tribunales consagrados en el artículo 24.1 de la Constitución".

En realidad, como aclara la mencionada sentencia, la sujeción al principio de legalidad presupuestaria impondría, en todo caso, solo una limitación temporal en el cumplimiento y ejecución de la sentencia. El Tribunal Constitucional español afirma que "(...) en ningún caso el principio de legalidad presupuestaria puede justificar que la administración posponga la ejecución de la sentencia más allá del tiempo necesario para obtener, actuando con diligencia debida, las consignaciones presupuestarias en el caso de que estas no hayan sido previstas". Por lo tanto, el artículo 139, inciso 2) de la Constitución, que establece que ninguna autoridad puede retardar la ejecución de las sentencias, puede entenderse en el sentido de que los retrasos no deben ser irrazonables.

La razonabilidad, como señala Picò (2008) al describir la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, se establece en función de la protección de valores, bienes o intereses constitucionalmente protegidos. En el contexto peruano, esto podría implicar establecer una prioridad en el pago de las deudas, donde las obligaciones laborales ocupen el primer lugar de preferencia en virtud del artículo 24 de la Constitución, posponiendo razonablemente el pago a otros acreedores del Estado.

2.2.2 La ejecución de sentencias judiciales en el proceso laboral

Para comprender adecuadamente la temática abordada en este trabajo, es fundamental clarificar el concepto de ejecución de sentencias. En este contexto, Ayvar (2020), citando a Vinatea y Toyama (2010), sostiene que los procesos de ejecución tienen como propósito último la materialización de las decisiones judiciales o de los derechos que han sido reconocidos por las partes o declarados por un tercero, con el fin de satisfacer los intereses para los cuales se solicita tutela jurisdiccional. Dicho de otro modo, la ejecución de las sentencias no pretende la declaración de un derecho, sino que se enfoca en garantizar la satisfacción de un derecho previamente establecido en la sentencia que se busca ejecutar; en este punto se establece la eficacia de las decisiones judiciales y se cumple con el derecho fundamental de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva.

La ejecución de sentencias es un aspecto crucial en el derecho procesal, pues representa la fase en la que se concreta la protección judicial efectiva. Sin esta etapa, el reconocimiento de un derecho en sede judicial carecería de eficacia real, limitándose a una declaración sin impacto práctico. Ayvar (2020) pone de relieve que la ejecución va más allá de la simple resolución de un conflicto jurídico; se trata de una garantía indispensable para que el fallo judicial se traduzca en una consecuencia tangible para los justiciables. Esto es esencial en el marco del principio de tutela judicial efectiva, que no solo garantiza el acceso a la justicia, sino también la obtención de resultados reales y efectivos.

Vinatea y Toyama (2010) y Ayvar (2020), resaltan que la ejecución de sentencias es donde verdaderamente se prueba la capacidad del sistema judicial para cumplir su finalidad: no solo adjudicar derechos, sino asegurarse de que estos derechos se respeten y se implementen en la práctica. Este enfoque es crucial para evitar que el proceso judicial se convierta en un ejercicio meramente teórico, garantizando así la eficacia de la justicia y la credibilidad del sistema legal.

De la revisión de la Ley Procesal de Trabajo vigente, que a comentario de (Ayvar, 2020), proporciona una regulación limitada respecto a la ejecución de sentencias judiciales. Según esta normativa, en su art. 58° las resoluciones judiciales firmes y las actas de conciliación judicial deben ejecutarse únicamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente judicial. En caso de que la demanda se haya iniciado ante una sala laboral, la competencia para la ejecución recae en el juez especializado de trabajo correspondiente.

De lo anterior podemos deducir que, la regulación limitada de la ejecución de sentencias judiciales puede ser vista como un intento de simplificar y agilizar el proceso, asignando la responsabilidad al juez que ya está familiarizado con el caso. Sin embargo, también podría sugerir la necesidad de disposiciones más detalladas que aborden de manera específica las diversas situaciones que pueden surgir en la práctica. La eficacia de la ejecución de las sentencias depende, en última instancia, de la capacidad del marco normativo para prever y gestionar las dificultades que puedan presentarse durante esta etapa crítica del proceso judicial.

2.2.2.1 Principios que sustentan la etapa de ejecución de sentencias:

A decir de Ayvar (2020), en la etapa de ejecución del proceso, también se aplican los principios que orientan la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, algunos de estos principios adquieren un papel especialmente relevante y trascendental. Entre ellos, destacan los siguientes, a consideración de la citada autora:

A) El Rol Protagonístico del Juez:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo otorga al juez laboral un rol fundamental como director del proceso, dotándolo de amplias facultades para agilizar y asegurar el cumplimiento efectivo de las obligaciones impuestas al empleador en la sentencia que se busca ejecutar. En este sentido, Ayvar (2020), citando a Toyama (2019), destaca que el papel preponderante del juez se alinea con el deber de impulso procesal impuesto

por la NLPT. Desde la entrada en vigor de esta ley, el juez está obligado a garantizar un trámite rápido, libre de trabas o interrupciones (p. 49).

Específicamente, una de las funciones más relevantes del juez en un proceso judicial se manifiesta en la etapa de ejecución, donde su rol es crucial. No es apropiado que el juez espere a que sea la parte acreedora, en este caso, el trabajador, quien solicite las actuaciones procesales necesarias para cumplir con las obligaciones establecidas en una sentencia firme. Por el contrario, el juez debe adoptar una postura proactiva, dirigiendo el proceso y promoviendo su desarrollo hacia el cumplimiento de sus objetivos. Así, cuando el caso es remitido por la Corte Suprema, ya sea que haya desestimado o estimado un recurso de casación, y la decisión judicial ordena el pago de una obligación o el cumplimiento de una acción específica, es responsabilidad del juez emitir de oficio, y sin demora, el mandato de ejecución. Esta acción contribuye a la celeridad del trámite de ejecución y asegura que los derechos reconocidos en la sentencia sean efectivamente respetados y aplicados (Ayvar, 2020).

De lo anterior, se tiene que, el rol protagónico del juez, tal como lo señala Ayvar (2020) al citar a Toyama (2019), refuerza la idea de que la eficiencia judicial no solo se basa en la emisión de sentencias, sino en la capacidad de los jueces para ejecutar dichas sentencias de manera efectiva. Esta perspectiva enfatiza la importancia del impulso procesal, un principio esencial que obliga a los jueces a adoptar medidas necesarias para que el proceso avance sin obstáculos y en el menor tiempo posible.

La norma busca otorgar al juez las herramientas necesarias para desempeñar este rol de manera eficaz, permitiéndole tomar decisiones de oficio y ejercer su autoridad para garantizar el cumplimiento de las decisiones judiciales. Esta postura proactiva no solo fortalece la confianza en el sistema judicial, sino que también asegura que los derechos laborales, que frecuentemente tienen un carácter alimentario y de urgencia, sean debidamente protegidos. De esta manera, el rol del juez se convierte en un pilar fundamental para la efectividad de la justicia laboral en el Perú, minimizando las

dilaciones y evitando que el proceso judicial se convierta en un obstáculo para los derechos de los trabajadores.

B) Principio de Celeridad:

Dice Montoya (2019), citado por Toyama (2019, p. 35) que "el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación". Este principio está presente de manera transversal en todas las disposiciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y se aplica en cada etapa del proceso, incluida la ejecución de la sentencia. La ley procesal, ha dotado al juez de diversas facultades para asegurar que el proceso avance rápidamente y sin dilaciones injustificadas.

Un ejemplo de estas facultades dice Ayvar (2020), es la capacidad del juez para imponer multas sucesivas y compulsivas que garanticen el cumplimiento de los mandatos de ejecución. Sin embargo, para que este principio se aplique de manera efectiva, es fundamental desarrollar mecanismos que incrementen la agilidad del proceso, como la implementación a nivel nacional del uso de liquidaciones a través del sistema INTERLEG. Esto permite que el juez maneje la liquidación de intereses de manera directa, sin tener que depender de un perito judicial.

A nuestro juicio, y de lo antes referido por los autores citados, El principio de celeridad, tal como lo define Montoya Melgar y lo expone Ayvar (2020), es esencial en el contexto del derecho procesal laboral, pues asegura que los procesos sean rápidos y eficaces, minimizando los obstáculos que puedan retrasar la resolución de conflictos. Este principio responde a la necesidad de proteger los derechos laborales, que suelen tener un carácter urgente debido a su impacto directo en la subsistencia de los trabajadores. Al garantizar una tramitación ágil, el sistema judicial se asegura de que las decisiones se ejecuten prontamente, lo cual es crucial en un ámbito tan sensible como el laboral.

La implementación de medidas específicas, como las multas sucesivas y la utilización de herramientas tecnológicas como INTERLEG, demuestra un enfoque práctico para materializar el principio de celeridad. No obstante, es fundamental considerar que la agilidad no debe comprometer la calidad del proceso ni los derechos de las partes. Por ello, es importante que los jueces dispongan de recursos adecuados y de formación continua para utilizar estas herramientas de manera eficiente y justa. La celeridad, correctamente aplicada, refuerza la confianza en el sistema de justicia, asegurando que este sea percibido como un medio efectivo para la resolución de conflictos laborales.

C) Principio de Oralidad:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo se fundamenta en el principio de oralidad, el cual facilita la consecución de sus objetivos mediante el uso predominante de la expresión verbal en el desarrollo de las diligencias judiciales. Según Arévalo (2018), en cita de Ayvar, (2020), este principio enfatiza la importancia de la palabra hablada sobre la escrita en los procedimientos judiciales. Aunque algunas opiniones sostienen que la etapa de ejecución se encuentra excluida de la oralidad por tratarse de una fase fundamentalmente escrita, esta postura carece de fundamento. En realidad, incluso en la etapa de ejecución, el juez tiene la facultad y está en condiciones de convocar a las partes a una audiencia especial cuando lo considere necesario para asegurar el cumplimiento del mandato dispuesto en la sentencia (Ayvar, 2020).

Toledo (2016), como expresa también Ayvar, (2020), refuerza esta idea al señalar que, en virtud de las facultades otorgadas por el artículo 51, inciso 3, del Código Procesal Civil (CPC), el juez de trabajo tiene la atribución de convocar a las partes con el propósito de exigir el cumplimiento de sus sentencias, clarificar los alcances de la normativa laboral aplicable y explicar las consecuencias del incumplimiento de los mandatos judiciales, como además expresa Núñez, (2016).

El principio de oralidad, tal como lo expone Ayvar (2020) al citar a Arévalo (2018), Toledo y Núñez (2016), juega un papel fundamental en el derecho procesal

laboral, ya que facilita un proceso más dinámico y participativo. La posibilidad de que el juez convoque a audiencias orales, incluso en la fase de ejecución, no solo garantiza un proceso más ágil, sino que también proporciona un espacio para que las partes expongan sus argumentos de manera directa, fomentando la transparencia y la claridad en la administración de justicia.

La utilización de la oralidad en la etapa de ejecución puede ser particularmente beneficiosa para resolver rápidamente disputas sobre el cumplimiento de sentencias, permitiendo al juez tomar decisiones informadas en un entorno en el que las partes pueden ser escuchadas de manera efectiva. Además, este enfoque ayuda a evitar dilaciones innecesarias, ya que las audiencias orales tienden a ser más eficientes que el intercambio prolongado de escritos procesales. Sin embargo, es esencial que los jueces estén capacitados para manejar de manera efectiva estas audiencias, asegurando que el proceso oral se utilice para fomentar la justicia y no para introducir más complejidades o demoras en el proceso.

D) Principio de Economía Procesal:

El principio de economía procesal, como señala Ledesma (2015), sostiene que debe existir una proporción adecuada entre el fin del proceso y los medios utilizados para alcanzarlo; por ello, se busca concentrar la actividad procesal en el menor número de actos posibles para evitar la dispersión y las demoras innecesarias (p. 53). En la etapa de ejecución, este principio implica que el juez debe limitar las actuaciones a las estrictamente necesarias, adoptando decisiones claras y directas que faciliten el cumplimiento de la sentencia de manera rápida y eficiente. La labor del juez debe centrarse en ordenar, de manera concreta y sencilla, el cumplimiento de la obligación requerida, evitando que las partes presenten solicitudes innecesarias o dilatorias que puedan obstaculizar la ejecución de la resolución judicial (Ayvar, 2020).

El principio de economía procesal se fundamenta en la idea de que la administración de justicia debe ser eficiente y efectiva, utilizando los recursos judiciales de la manera más adecuada posible para resolver los conflictos con celeridad

y sin excesiva burocracia. Este principio se aplica de manera significativa en la etapa de ejecución, donde el juez tiene la responsabilidad de asegurar que los procedimientos no se prolonguen innecesariamente y que las resoluciones se cumplan con la mayor prontitud posible.

En este contexto, el juez debe ejercer un control activo sobre el proceso, minimizando las intervenciones superfluas y evitando cualquier maniobra dilatoria por parte de las partes. Esto no solo garantiza una administración de justicia más rápida y menos costosa, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial, al demostrar que este es capaz de resolver sus controversias de manera justa y oportuna. Además, el enfoque en la economía procesal también refleja un respeto por los recursos limitados del sistema de justicia, buscando su uso racional y eficiente para beneficio de todos los involucrados.

E) Derecho de Tutela Judicial Efectiva:

El derecho de tutela judicial efectiva no solo garantiza a toda persona el acceso a los órganos jurisdiccionales para reclamar un derecho, sino también implica el derecho a que dicho derecho sea satisfecho mediante la ejecución efectiva de los mandatos contenidos en las sentencias. Este principio fundamental ha sido reiteradamente recogido en diversos fallos judiciales. Por ejemplo, el Código Procesal Civil establece diferentes vías para brindar tutela jurisdiccional, distinguiendo entre los procesos destinados a la declaración de un derecho o la resolución de un conflicto intersubjetivo de intereses (es decir, aquellos relacionados con un derecho incierto) y los procesos de ejecución, que se refieren a casos en los que existe un derecho cierto, ya sea reconocido por las partes o declarado judicialmente, pero que permanece insatisfecho (Casación n.º 1752-99 Cajamarca) (Torres, 2008, p. 778).

Asimismo, el derecho de acceso a la justicia es parte del contenido esencial del derecho de tutela judicial efectiva, reconocido por el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. Este derecho, como principio y fundamento de la

función jurisdiccional, no se limita a prever mecanismos abstractos de tutela, sino que exige proporcionar al justiciable la posibilidad de obtener un resultado óptimo con el mínimo uso de la actividad procesal (Casación n.º 1366-2006 La Libertad) (Ayvar, 2020).

El derecho a la tutela judicial efectiva, como lo destaca Ayvar (2020), no se agota en la mera capacidad de acceder a los tribunales; abarca, además, la necesidad de que las decisiones judiciales se ejecuten de manera real y concreta. Esta perspectiva resalta la importancia de que los fallos judiciales no se queden en una declaración formal de derechos, sino que se traduzcan en efectos tangibles que satisfagan las pretensiones legítimas de las partes. En este sentido, el derecho a una tutela efectiva garantiza que los mecanismos del sistema de justicia no solo sean accesibles, sino también operativos y eficientes en la práctica.

Los precedentes judiciales citados, como la Casación n.º 1752-99 Cajamarca y la Casación n.º 1366-2006 La Libertad, refuerzan esta idea al señalar que la tutela efectiva implica un enfoque integral que abarca tanto la resolución de controversias como la ejecución de las decisiones adoptadas. Esta visión se alinea con el principio constitucional de que el acceso a la justicia debe ser efectivo, lo que significa que los justiciables deben obtener resultados concretos y adecuados mediante un proceso que minimice el uso de recursos, evitando trámites excesivos o innecesarios. Esto es fundamental para mantener la confianza pública en el sistema judicial y asegurar que la justicia no sea solo una promesa, sino una realidad alcanzable.

2.2.2.2 Del procedimiento de ejecución de sentencias judiciales en materia laboral:

El procedimiento de ejecución de sentencias se organiza en función de la naturaleza de las obligaciones a cumplir, que pueden consistir en obligaciones de dar, hacer o no hacer. Este proceso implica una serie de etapas y medidas específicas, diseñadas para garantizar el cumplimiento efectivo de las resoluciones judiciales emitidas.

A) Ejecución de Obligaciones de Dar

Las obligaciones de dar generalmente se refieren al pago de sumas de dinero ordenadas por la sentencia, tales como remuneraciones pendientes o beneficios económicos (por ejemplo, gratificaciones, compensaciones por tiempo de servicios, escolaridad, convenios colectivos, etc.). Aunque los montos principales ya están determinados en la sentencia, es durante la ejecución que se calculan los intereses para ordenar su pago (Ayvar, 2020).

El procedimiento se desarrolla de la siguiente manera:

- **Mandato ejecutivo:** Una vez que se verifica que la sentencia ha sido consentida o ejecutoriada, el juez emite un auto que dispone el cumplimiento del mandato judicial, bajo apercibimiento. Según el artículo 690-C del Código Procesal Civil, dicho mandato ordena el cumplimiento de la obligación establecida en el título, advirtiendo la posibilidad de iniciar una ejecución forzada en caso de incumplimiento.
- **Contradicción del mandato:** El obligado tiene un plazo de tres días, contados a partir de la notificación, para oponerse al mandato si alega haber cumplido con la obligación o la extinción de la misma, debiendo sustentar su oposición con prueba documental (art. 690-D última parte del Código Procesal Civil).
- **Ejecución forzada:** Si el obligado no cumple con el mandato, el juez procederá a ejecutar el apercibimiento, comenzando con el embargo de bienes del deudor.
- **Remate de bienes embargados:** Si se establece un embargo (o si este ya se ha dictado previamente), se ordena la subasta de los bienes embargados (art. 725 del Código Procesal Civil).
- **Conclusión de la ejecución forzada:** La ejecución forzada se considera concluida cuando se realiza el pago completo al acreedor con el producto de la subasta o mediante adjudicación. Alternativamente, si el deudor paga

íntegramente la obligación, los intereses, y los costos del proceso antes de la subasta, la ejecución finaliza (art. 727 del Código Procesal Civil).

- **Apelaciones:** Las decisiones tomadas por el juez durante este proceso deben formalizarse mediante autos y pueden apelarse sin efecto suspensivo, salvo que una de estas decisiones ponga fin a la ejecución, en cuyo caso se concede la apelación con efecto suspensivo (arts. 371 y 372 del Código Procesal Civil).

B) Contradicción al Mandato de Ejecución

El artículo 690-D del Código Procesal Civil establece que, cuando el mandato de ejecución se basa en un título ejecutivo de naturaleza judicial, solo puede presentarse contradicción en un plazo de tres días si se alega el cumplimiento de lo ordenado o la extinción de la obligación, siempre que estas alegaciones se sustenten con prueba documental. Cualquier contradicción basada en otros motivos será rechazada sumariamente por el juez, y esta decisión es apelable sin efecto suspensivo (Ayvar, 2020).

Ledesma (2015) subraya que, al concluir el proceso de conocimiento con una sentencia de condena, se cierra cualquier posibilidad de discutir la existencia del derecho subjetivo o la obligación misma (p. 373). Por lo tanto, cuando se trata de sentencias firmes y actas de conciliación judicial aprobadas por el juez, la única oposición admisible es la relacionada con el cumplimiento o la extinción de la obligación.

El principio de integridad del pago establece que la deuda debe ser pagada en su totalidad, incluyendo la obligación principal, los intereses, y los costos del proceso. No obstante, el acreedor puede autorizar pagos parciales, especialmente en el contexto de conciliaciones judiciales, pero esto también puede llevarse a cabo durante la ejecución si el juez considera viable esta opción. En tales casos, el juez puede convocar a una audiencia para facilitar acuerdos de pago entre las partes, garantizando así el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador.

El artículo 61 de la Ley Procesal de Trabajo vigente establece que, en caso de contradicción temeraria (sin base en las causales permitidas), el juez puede imponer una multa de entre media y cincuenta unidades de referencia procesal, con el objetivo de evitar dilaciones innecesarias.

C) Ejecución de Obligaciones de Hacer o No Hacer

En lo que respecta a las obligaciones de hacer o no hacer (como la reposición de un trabajador en su puesto, su inclusión en planillas, entrega de uniformes, cese de actos de hostilidad, etc.), las medidas adoptadas deben ajustarse a la naturaleza de la obligación a cumplir. Según el artículo 62 de la Ley Procesal de Trabajo vigente, cuando la ejecución sigue adelante y el obligado no cumple, el juez puede imponer multas sucesivas, acumulativas y crecientes de hasta un treinta por ciento (30 %) hasta que se cumpla el mandato. Si el incumplimiento persiste, el juez puede proceder a una denuncia penal por desobediencia o resistencia a la autoridad (Ayvar, 2020).

Este enfoque permite al juez usar todas las herramientas legales disponibles para asegurar que las obligaciones se cumplan y, en caso de resistencia continua, recurrir a medidas más severas, como la denuncia penal, para forzar el cumplimiento.

D) Ejecución de Sentencias en las que el Obligado es una Institución del Estado

Cuando el demandado es una entidad estatal, la ejecución de la sentencia, incluso en procesos laborales, debe cumplir con el procedimiento establecido para el cumplimiento de sentencias contra el Estado, regulado por el Decreto Supremo N.º 013-2008-JUS, que contiene el Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, en su artículo 47. Se debe notificar al titular del pliego para que realice el pago de la obligación dispuesta en la sentencia y programe el pago correspondiente. Sin embargo, en la práctica, muchos titulares no cumplen con estas obligaciones, lo que obliga al juez a dictar mandatos de ejecución que ordenen el embargo de cuentas de la entidad, siempre verificando que sean cuentas embargables, ya que no pueden afectarse las de naturaleza pública.

En los casos de obligaciones de hacer, los jueces también deben notificar al titular del pliego; sin embargo, puede ser más operativo notificar al funcionario directamente encargado de cumplir con la orden judicial, como el jefe de Recursos Humanos en caso de reposición laboral, siguiendo lo dispuesto por el artículo 46.2 del mencionado decreto supremo.

2.2.3 Los Derechos laborales de los obreros municipales

2.2.3.1 *El Derecho de trabajo*

El derecho al trabajo se concibe en la mayor parte de los ordenamientos jurídicos como un derecho fundamental intrínseco del desarrollo de las personas, y contiene expresiones como la libre elección del ámbito de trabajo, el derecho al acceso a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así también concibe a la protección contra el despido en formas que atentan contra su justificación, así también contienen el derecho al acceso al trabajo sin discriminación, con igualdad de carácter salarial, el acceso a una remuneración digna y justa, a la protección social laboral y al derecho a la sindicación.

En la doctrina el derecho de trabajo es definido, por ejemplo como hace (Flores, 2002), como: “[...] *aquella facultad que le asiste al hombre como deber correlativo de acceder a un trabajo y a los beneficios que de él se desprender; empero también implica el deber de cumplir con las obligaciones contractuales que atan al trabajador con el objeto de su contratación.*” (p. 249)

Las descripciones conceptuales ofrecidas en el ítem anterior permiten discriminar en cierto sentido el objeto y fines del derecho laboral. De ese modo, el objeto descrito del derecho del trabajo es el de regular de manera cierta y eficiente las relaciones laborales que se ciernen sobre el desarrollo de las labores, ya sean dependientes, subordinadas y remuneradas, de modo que, cualquier actividad que no recoja estos presupuestos no forma parte del derecho del trabajo.

En sus finalidades, el derecho de trabajo busca “[...] *regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero*

controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación.” (Neves, 2007, pág. 11)

A) Elementos característicos del Derecho de trabajo

Como ya se ha ido adelantado al describir el objeto del derecho de trabajo, los elementos característicos del derecho laboral indican aquellos componentes necesarios por medio de los cuales se sabe que sólo aquellas relaciones contractuales que reservan una índole jurídico-económica y que además presenten los siguientes presupuestos serán objeto de tutela por el ordenamiento jurídico laboral. En ese sentido, como señala el profesor (Landa, 2014, pág. 222), esos presupuestos son:

- a) Debe ser un trabajo humano;
- b) Debe ser una actividad productiva;
- c) Debe de realizarse por cuenta ajena;
- d) Debe de ser libre; y
- e) Debe de hallarse subordinado

B) Expresiones del Derecho de Trabajo

a) Libertad de trabajo:

El libre consentimiento es una de las características esenciales del objeto del Derecho Laboral. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

A esta característica se opone el trabajo forzoso o sea al que se obliga a la persona sin su libre voluntad. El trabajo forzoso, como explica oportunamente (Angelats, 1983) “[...] nace de una coacción física o de una intimidación o bien es impuesta por disposición administrativa en el derecho de ejecución penitenciaria.” (pág. 7)

El convenio 29 de la OIT, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, de 1930, que fue ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N°. 13284, de 15 de diciembre de 1959, dispone: “Esta prohibido todo trabajo o servicio exigido bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente. No comprende la expresión “trabajo forzoso” el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, el que se cumpla en condena, en casos de fuerza mayor o en circunstancias en que se ponga en peligro la vida o las condiciones normales de la existencia de todo o parte de

la población. En ningún caso se impondrá el trabajo forzoso en provecho de particulares.

b) Ajenidad:

Se puede realizar un trabajo por cuenta propia o por cuenta de otro. En el primer caso se trata del trabajo independiente no subordinado a nadie.

En el segundo caso, estamos frente al trabajo por cuenta ajena, dependiente y subordinado al patrono o empleador. En el trabajo por cuenta ajena el vínculo obligacional existe bien determinado por el trabajador que presta el servicio y el empleador que es el acreedor de ese servicio y que se beneficia con el producto de la labor del empleado u obrero; al agregar el trabajo mayor valor a las materias que se transforman o extraen y de los servicios que se dan.

c) Subordinación:

El concepto de trabajo subordinado o dependiente se opone al de trabajo independiente; siendo el primero objeto del Derecho del Trabajo, y muchos estiman que es la dependencia la nota decisiva que diferencia al trabajo objeto de nuestro estudio.

d) Remunerado:

El trabajo voluntario, por cuenta de otro y en relación de dependencia, para que complete las notas distintivas que lo caracterizan como objeto del Derecho el Trabajo, tiene que ser remunerado, pues si le faltara esta característica no sería objeto de nuestra disciplina, ya que faltaría la contra-prestación del servicio prestado en orden a definir la naturaleza jurídica laboral de la relación de trabajo.

La Constitución del Estado de 1993, dispone la no obligatoriedad de prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución. (Angelats, 1983)

e) Carácter personalísimo.

La relación laboral se caracteriza también por ser una distinción personal es decir es *intuitus personae*, la obligación de prestar el servicio es personal e insustituible no puede ser realizada por otra persona que la contratada para tal efecto.

En la medida en que puede advertirse una separación entre la persona que se contrata y la persona que efectivamente realiza la labor (puntos) se ingresa al umbral del Derecho Laboral. (Angelats, 1983)

2.2.3.2 Concepto y regulación

En la actualidad, el régimen laboral que asiste a los obreros municipales está dado por la ley N° 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales. En efecto, en su única disposición normativa, señala que “(...) que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”

Esta precisión normativa, guarda consonancia con la ley orgánica de municipalidades, que en su artículo 37° señala que el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

En la evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales, se observa que este ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, y según el artículo 37° de la Ley N° 27972 son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

A nivel de la jurisprudencia, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, su fundamento 3, se estableció que, mediante el referido principio, “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

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

Desde la jurisdicción ordinaria, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto del régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial” (subrayado es agregado).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, por medio del Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ, en el que concluye que: “(...) que los obreros

al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores.” Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: “El criterio señalado en el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial.”

Asimismo, en el numeral 3.1 del Informe Técnico N° 518-2015-SERVIR/GPDSC, se concluye: “(...) que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales.”

A decir de (Suarez, 2018), en análisis del citado informe, la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección del trabajo de los obreros municipales.

En la actualidad, el régimen laboral que asiste a los obreros municipales está dado por la ley N° 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales. En efecto, en su única disposición normativa, señala que “(...) que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”

Esta precisión normativa, guarda consonancia con la ley orgánica de municipalidades, que en su artículo 37° señala que el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

2.2.3.3 Regulación constitucional e internacional

La Organización Internacional de Trabajo - OIT ha considerado como Derechos Humanos, a sus convenios referidos a la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, y al trabajo forzoso, sin embargo esto fue ampliado en el número 75 de su conferencia Internacional del Trabajo ocurrido en el año 1988, donde se estableció que el campo de acción de la OIT se realizaría en función de los derechos que se señalen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, que mencionan lo siguientes derechos:

- a. La Libertad Sindical.
- b. La libertad de Trabajo.
- c. Eliminación de toda forma de discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades
- d. Derecho al trabajo.
- e. Derecho a un ingreso mínimo.
- f. Derecho a la seguridad social.
- g. Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactoria.
- h. La participación de los individuos en medida que fomenten y salvaguarden los derechos humanos.

Nuestra constitución del año 1993 al igual que el resto de Las constituciones del mundo, se caracterizan por considerar de manera común, quince derechos laborales, cualquier otro derecho que tomen en cuenta tendría la naturaleza de ser particular y no común Marcenaro (2006, p.35).

- 1) El trabajo como derecho y/o deber.
- 2) Protección al trabajo.
- 3) Protección a la mujer o madre trabajadora.
- 4) Protección al menor de edad trabajador.
- 5) Fomento del empleo.

- 6) Principio de igualdad y no discriminación.
- 7) Libertad y elección de trabajo.
- 8) Salario social.
- 9) Jornada de trabajo.
- 10) Descanso semanal, vacaciones y feriados.
- 11) Formación profesional.
- 12) Libertad sindical.
- 13) Convenios colectivos de trabajo.
- 14) Huelga.
- 15) Participación de los trabajadores en la empresa

Dentro de las disposiciones constitucionales que tocan la temática laboral se encuentran las siguientes cláusulas normativas:

- a) Artículo 1º: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”

El enunciado contenido en el artículo 1 de la Constitución peruana de 1993 es el eje sobre el cual gira la interpretación de las normas de este cuerpo legal, así como de todas aquellas otras que integran el ordenamiento jurídico del país. La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad constituyen la razón de ser del Derecho. En realidad, con más precisión, cabe expresar que la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde se deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla. El Derecho fue creado para proteger, en última instancia, la libertad personal, a fin de que cada ser humano, dentro del bien común, pueda realizarse en forma integral, es decir, pueda cumplir con su singular «proyecto de vida”, el mismo que es el resultante de la conversión de su libertad ontológica en acto, conducta o comportamiento.

- b) Artículo 2º, Numeral 15: “Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: (...) 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.”

A modo introductorio, La importancia del derecho consagrado en el inciso 15) del artículo 2º de la Constitución, conocido como libertad de trabajo, se ve reforzada por una segunda referencia en el artículo 59 de la misma Carta Política, por la que se

consagra al Estado como garante de la libertad de trabajo, así como su vinculación con el artículo 22°, que después de declarado como deber y derecho lo califica como "(...) base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

- c) Artículo 10°, El Derecho Universal y Progresivo A La Seguridad Social : “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.”

Son fundamentos básicos La seguridad social es, qué duda cabe, un mecanismo de protección del ser humano frente a las situaciones que se presentan en la vida y que originan una disminución o, inclusive, la extinción de su capacidad para trabajar. Sin embargo, en la medida que presenta diversas acepciones dependiendo del análisis que se realice, se le considera un concepto complejo

- d) Artículo 11°. - El Libre Acceso a Las Prestaciones De Salud Y Pensiones.: “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento.”

La asistencia y las prestaciones médico-asistenciales son directas y libres. La existencia de otras entidades públicas o privadas en el campo de los seguros no es incompatible con la mencionada institución, siempre que ofrezcan prestaciones mejores o adicionales y haya consentimiento de los asegurados. La ley regula su funcionamiento; como explica Revilla (2005)

- e) Artículo 22°: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

Según comenta Bernales (2005), mediante este artículo se “(...) otorga al trabajo la doble determinación jurídica de deber y derecho, lo que podría parecer contradictorio si no se repara en la doble significación que tiene para la sociedad y para el individuo y su entorno familiar” (p. 249).

2.2.3.4 El Derecho al trabajo

Respecto del derecho al trabajo, el Estado peruano, de conformidad con los artículos 3°, 43° y 44° de la Constitución Política de 1993, sigue el modelo del Estado

Social y Democrático de Derecho. Estas características no son meras enunciaciones desprovistas de contenido, sino que vinculan jurídicamente al Estado y a la comunidad.

Así pues, como expone Landa (2002) que “(...) frente al Estado liberal, en el que se ponía énfasis en la libertad frente y contra el Estado, garantizada sin condiciones materiales, surge el Estado Social y Democrático de Derecho”; de modo que en él, se (...)incorporan valores, principios constitucionales y derechos socioeconómicos” Landa (2013), a la par que la Constitución se legitima como norma democrática suprema con carácter vinculante para los ciudadanos y los poderes públicos, en la medida que tienen el deber de cumplirla y defenderla.

Así pues, esto no quiere decir que:

la libertad pierda relevancia, pues el Estado Social y Democrático de Derecho también proclama a la libertad, “pero además le imprime funciones de carácter social. Pretende que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido material. Y es que la libertad reclama condiciones materiales mínimas para hacer factible su ejercicio (p. 45).

Como lo ha establecido el propio tribunal constitucional en la sentencia N° 0008-2003-AI/TC.

En ese sentido, como afirma Landa (2014) que en nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho: “la defensa de la persona y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado, según señala el artículo 1 de nuestra Constitución Política de 1993. “

Ahora bien, en tanto disciplina jurídica surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral, así pues, (Landa C., 2014), al describir estas situaciones contextuales, indica la naturaleza de las relaciones laborales, bajo los siguientes supuestos:

- a) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra;
- b) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador.

Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores.

Es decir, el Derecho del Trabajo surge inicialmente como una forma de establecer un equilibrio frente a la desigualdad económica de las partes, señalando que todo trabajador debía contar con ciertas condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser respetadas por el empleador. Si bien a la fecha la desigualdad entre empleador y trabajador persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación

Ara definir entonces al derecho al trabajo, de acuerdo a Neves (2007), el citado autor indica que, el derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”

Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características, según señala Landa (2014) citando a Neves (2007) :

- a) Trabajo humano;
- b) productivo;
- c) por cuenta ajena;
- d) libre; y
- e) subordinado.

De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídicoeconómicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador” (Boza, 2011); procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

Toyama (2003), señala que se trata de un derecho que aparece recogido en las normas internacionales sobre derechos humanos.

Para nuestro tribunal Constitucional, como se señala en su sentencia N° 10777-2006-PA/TC; el derecho del trabajo se erige:

[...] como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”.

Sobre este tema, el Tribunal Constitucional ha indicado en la sentencia que recae en el expediente N° 6612004-AA/TC:

“(…) el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo”.

Así también en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, el tribunal ha indicado que

“El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el Derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos fundamentales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica”.

De este modo, por sui definición, doctrinaria y normativa:

“(…) el contenido esencial del derecho del trabajo tiene dos aristas: uno general, como principio general que importa la aplicación de herramientas y mecanismos de protección a favor del trabajador, esto es, el principio protector como pauta de actuación del Estado, y otro concreto que se expresa en las manifestaciones o etapas del desarrollo de la relación laboral (contratación, promoción, extinción, etc.)”
(Toyama, 2003)

Ahora bien, el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales. Diríamos que, de un derecho interpretado tradicionalmente como programático o de receptividad aplazada, se ha pasado a un derecho con un contenido concreto, inmediato

y exigible mediante acciones de garantía, según se entiende de lo señalado por (Toyama, 2003)

Así pues, una vez establecido y reconocido, el Derecho del Trabajo inició un proceso de constitucionalización que llevó a la más alta consagración de los derechos laborales. (Ermida, 2009).

Con ello, se buscaba, como señala (Baylos, 1991):

“superar la noción tradicional según la cual el contrato de trabajo acotaba a favor del empleador una “zona franca y segregada de la sociedad civil”, en la que los derechos civiles y libertades del trabajador quedaban en la “puerta de la fábrica”, careciendo, por consiguiente, de relevancia en la vida de la relación de trabajo.”

Sobre este punto, conviene destacar al primer texto constitucional en reconocer los derechos sociales, incluyendo a los derechos laborales, motivo por el cual se convirtió en “modelo y ejemplo de muchas otras legislaciones” (Noriega, 1988)

La Constitución de Querétaro de 1917, en México. El reconocimiento que se hizo en la Constitución de Querétaro de 1917 a los derechos laborales respondió al hecho que ya no cabía entender los derechos fundamentales únicamente como limitación del Estado, como protección jurídica del individuo frente a las intervenciones estatales, debido a que esta perspectiva “no ofrecía en la práctica ningún puente lógico para su interpretación social, no ofrecía la ansiada posibilidad de hermanar Estado de Derecho y Estado social, sobre la base común de los derechos fundamentales (Noriega, 1988)

De este modo, la Constitución de Querétaro de 1917 expresó “la obligación imperiosa del Estado, del poder público, de intervenir directa y activamente en la vida económica de la nación para regular y proteger los derechos de los obreros y los campesinos”, reconociendo en el artículo 123 de dicho texto constitucional la más amplia gama de derechos laborales, tales como:

- a) La jornada máxima de ocho horas, contenida en su artículo 123°, I
- b) descansos semanales; contenido en su artículo 123°, IV
- c) el salario mínimo; señalado en su artículo 123°, VI .
- d) La Sindicalización de trabajadores y agremiación de empresarios; señalada en su artículo 123°, XVI .

e) La protección frente al despido arbitrario, contenida en su artículo 123°, XXII.

A diferencia de lo que sucedía en regiones capitalistas e industrializadas, como Europa o América del Norte, en el Perú no se presentaron dichos fenómenos hasta bien entrado el siglo XX. En efecto, desde los inicios del Perú republicano del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, el trabajo en nuestro país estuvo marcado por condiciones de trabajo deplorables, incluso no voluntarias. (Chipoco, 1981).

Como señala Boza (2011), “(l)a subsistencia de esas condiciones retrasaron la afirmación del derecho del trabajo en el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando el crecimiento de las zonas urbanas y el paulatino desarrollo industrial y comercial llevó a la conformación de los primeros grandes centros de trabajo, y con ello, a la existencia de las primeras organizaciones sindicales peruanas.”

Luego de las protestas por el reconocimiento de la jornada máxima de ocho horas en nuestro país, se promulgó la Constitución de 1920.

Al respecto, Blancas (2011) indica que dicho texto constitucional representó:

(...) la recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral (p. 78).

De este modo, si bien existió otra tenue constitucionalización de los derechos laborales con la Carta Magna de 1933,

(...) es recién con la Constitución de 1979 que Perú adopta el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que comentamos al inicio del presente artículo, pues dicho texto constitucional definió al Perú como una república democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo³⁶. Artículo 79 de la Constitución Política del Perú de 1979.- “El Perú en una República democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo” (Landa, 2014, p. 67)

Con ello, “se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento” (Boza, 2011).

En efecto, dentro de este marco constitucional:

(...) correspondía al Estado promover las condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Dicha Constitución prohibía, en toda relación laboral, la existencia de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores o que desconociese o rebajase su dignidad (...). (Landa , 2013, p. 145)

El trabajo, según ella, era objeto de protección del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros

Posteriormente entraría en vigor la Constitución Política de 1993, la cual, pese a reiterar gran parte de los derechos previstos por la Constitución de 1979, redujo algunos otros, especialmente a los derechos sociales. (Abad, 2010)

Landa (2013), cuestiona así el contenido que trajo consigo dicha Carta con relación a los derechos fundamentales propios del Derecho del Trabajo, indicando que, lamentablemente, un retroceso, pues durante el gobierno dictatorial del ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, los derechos laborales “fueron debilitados considerablemente al limitarse el incremento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo”⁴⁰, entre otras situaciones derivadas de la “flexibilización” de nuestro régimen laboral y el propósito de restarle protección al trabajador.

Sin embargo, pese a que se intentó reducir el contenido material de los derechos fundamentales con la Constitución de 1993, ello no ha sido obstáculo para que dicha situación haya sido corregida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, atendiendo a los principios constitucionales del Derecho del Trabajo y a la dignidad de la persona.

Ello porque actualmente se “condiciona la validez de la legislación y la jurisprudencia, así como el comportamiento de los actores políticos —públicos o privados—, a la satisfacción y respeto de los derechos fundamentales” (Indacochea, 2008)

De los instrumentos más relevantes para efectos de apreciar los alcances del derecho comentado, tenemos:

- a) La Declaración Urúiversal de Derechos Humanos destaca que comprende la libertad de elección del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias así como protección contra el desempleo (artículo 23);
- b) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé que los Estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizarlo, debiendo figurar la orientación y formación profesional, la ocupación plena y productiva (artículo 6);
- c) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que el derecho del trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna, que importa orientación vocacional para alcanzar un pleno empleo, proyectos de capacitación y programas de atención familiar (artículo 6).

Todo este contenido forma parte de la Constitución, a tenor de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la propia Carta Magna, que introduce a los instrumentos internacionales dentro de la interpretación constitucional.

En nuestra constitución el derecho al trabajo se halla contenido en el artículo 22°, donde se le constata de la siguiente manera:

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

Ahora bien, conviene diferenciar este derecho al trabajo de la libertad de trabajo recogida en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución. La libertad de trabajo, explica (Toyama, 2003) importa la concesión general a favor de toda persona para determinar la forma, lugar, modalidad de trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena), así como la obligación del Estado de no tener ingerencia sobre la libre determinación de las personas.

En tanto, el derecho del trabajo, según constata el autor, por lo señalado en la constitución, viene atado de una actuación estatal de brindar y garantizar las condiciones de trabajo mínimas para que las personas puedan trabajar.

2.2.3.5 El Derecho a la remuneración

A) Elementos característicos del derecho a la remuneración desde la jurisprudencia constitucional

El Tribunal Constitucional (TC) del Perú, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, abordó la definición del contenido esencial del derecho fundamental a una remuneración y estableció las restricciones aplicables a la intangibilidad de este beneficio. La demanda de inconstitucionalidad fue declarada infundada, permitiendo así la reducción de la remuneración bajo los requisitos de excepcionalidad y razonabilidad. A continuación, se desarrollan y amplían los cinco elementos que, según el criterio del TC, conforman el contenido esencial de este derecho.

1. **Acceso a la Remuneración:** El Tribunal subrayó que nadie está obligado a prestar trabajo sin recibir una compensación, lo que constituye el primer elemento esencial del derecho a la remuneración. Esto se traduce en la obligación de cualquier empleador de garantizar que todos los trabajadores reciban una retribución justa por su labor. La jurisprudencia del TC refuerza este principio al establecer que la negativa a pagar una remuneración constituye una violación directa del derecho al trabajo y, por ende, del derecho a una vida digna.
2. **No Privación Arbitraria:** Relacionado directamente con el acceso, la no privación arbitraria implica que ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin una causa justificada. Este principio protege al trabajador contra decisiones unilaterales y arbitrarias que podrían afectar su estabilidad económica. El TC enfatiza que cualquier reducción o suspensión del pago debe estar sustentada en razones objetivas, razonables y previamente establecidas, garantizando así la seguridad jurídica del trabajador.

3. **Prioridad del Derecho a la Remuneración:** La remuneración posee un carácter prioritario frente a otras obligaciones del empleador debido a su naturaleza alimentaria y su estrecha vinculación con derechos fundamentales como el derecho a la vida, el principio-derecho a la igualdad y la dignidad humana. El TC resalta que el pago de salarios debe ser preferente, protegiendo al trabajador y a su familia de situaciones de vulnerabilidad económica. Esto se fundamenta en la idea de que el trabajo es la principal fuente de sustento para la mayoría de las personas, y su remuneración debe ser garantizada de manera prioritaria.
4. **Equidad en la Remuneración:** La equidad en el pago de la remuneración implica la prohibición de cualquier forma de discriminación. Todos los trabajadores deben recibir una retribución justa y equitativa, sin distinción alguna por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, entre otros. El TC establece que la remuneración debe ser proporcional al trabajo realizado y las condiciones en las que se desempeña, asegurando la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.
5. **Suficiencia de la Remuneración:** Finalmente, el TC define la suficiencia de la remuneración como el quantum mínimo necesario para garantizar el bienestar del trabajador y su familia. Este elemento es crucial para asegurar que la remuneración permita cubrir las necesidades básicas, promoviendo así un nivel de vida digno. La suficiencia se mide en función del costo de vida y debe ser ajustada periódicamente para mantener su efectividad como protector del bienestar económico y social del trabajador.

En ese sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC ofrece una visión detallada y robusta del derecho a una remuneración justa, estableciendo principios claros que deben guiar la relación laboral. La observancia de estos cinco elementos esenciales —acceso, no privación arbitraria, prioridad, equidad y suficiencia— es fundamental para la protección y garantía de los derechos laborales en el Perú. Esta sentencia no solo refuerza el marco legal existente,

sino que también sirve como una guía para la interpretación y aplicación de normas relacionadas con la remuneración de los trabajadores.

2.2.3.6 El Contrato de trabajo

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. (Cascante, 1999).

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

Es así como de esta manera se puede interpretar que el Derecho Laboral, es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Es por eso que al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Dice al respecto de esta relación, (Candal, 2011), que, “(...) *poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.*”

Así también, dice (Cabanellas, 1963), que hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. (Cascante, 1999)

El fenómeno social del trabajo, explica (Castillo, 2005), genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Ahora bien, dice (Cabanellas, 1963), que habitualmente se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario.

Para (Gómez & Ponce, 2008) se pueden señalar unas características básicas que hacen la relación laboral distinta de otras, y diferencian el contrato de trabajo de otros tipos de contratos, por ejemplo el de arrendamiento de servicios. Veamos cuales son estas notas propias:

- 1) El objeto del contrato es que el trabajador preste unos servicios, por los que el empresario pagará un salario.
- 2) La prestación de servicios por cuenta ajena, para otra persona.
- 3) El trabajador prestará sus servicios bajo la dirección y el poder de organización del empresario. Como señala el profesor Alonso Olea, citado por (Gómez & Ponce, 2008), “(...) *el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.*”

2.2.3.7 Las conductas fraudulentas de contratación

Como es sabido, la simulación, al menos en el ámbito del Derecho civil, pero aplicable también al Derecho del Trabajo, admite una doble distinción en simulación absoluta y relativa, a decir de autores como Díez (2003). La simulación absoluta concurre cuando se aparenta la celebración de un contrato determinado, aun cuando en la realidad no existe ninguna intención de celebrarlo, generándose una exclusiva apariencia del acto. Ese sería el caso, por ejemplo, en que dos personas fingen la suscripción de un contrato laboral –en la práctica inexistente– a objeto de obtener

determinados beneficios previsionales en función de los períodos de ocupación. Igual tipo de simulación concurriría en el supuesto de que ambas partes consientan en celebrar un determinado acto con el objeto fundamental de obtener ciertas ventajas transaccionales, sobre todo en el ámbito indemnizatorio.

La simulación absoluta deja al descubierto, por tanto, un acto jurídico sin causa o con causa falsa, que no tiene nada de real, y cuyas consecuencias se pueden sintetizar en la siguiente figura: la nulidad del negocio jurídico simulado.

En ese contexto, la celebración de un contrato de trabajo aparente supondrá dejar sin efecto la apariencia o falsedad, debiendo declararse nulo el contrato laboral. Pero no sólo eso, sino que además, la declaración judicial de la simulación traerá como consecuencia la constatación de una supuesta infracción administrativa, como podría ser la connivencia para obtener prestaciones indebidas. Por ello, la simulación absoluta no sólo genera la nulidad del acto sino que además, y eventualmente, la asunción de responsabilidades de carácter administrativo.

En la simulación relativa, por el contrario, lo que existe es un disimulo del contrato real, sustituyéndolo ficticiamente por un contrato distinto. En este caso, las partes emplean, intencionalmente, el acto o negocio simulado como pantalla, "puesta en escena" o disfraz para ocultar, ante los ojos de terceros, el acto real y verdadero que se ejecuta en la práctica. Por tanto, según (Irueta, 2013), en la simulación relativa no es que falte voluntad negocial; ella existe, pero se presenta de modo distorsionado, toda vez que la simulación no afecta a la existencia misma del negocio jurídico, sino a su tipo.

Lo relevante de todas estas consideraciones lo constituye el hecho de que la simulación, debido al carácter que presenta, constituye sin lugar a dudas una de las alternativas más concretas para burlar los propósitos del legislador, permitiendo un claro contraste entre el significado que un acto o conjunto de actos tiene hacia el exterior –jurídica y objetivamente considerados–, y el que verdaderamente le han atribuido sus autores.

La simulación en el ámbito laboral se podrá traducir en una serie de alternativas de incumplimiento. Puede referirse, por ejemplo, a la naturaleza de un acto, a la

ejecución debida de la ley, a la validez de los requisitos formales, o a la comisión de un fraude legal, entre otros varios aspectos. Pero sin lugar a dudas, una de las manifestaciones más elocuentes de simulación laboral guarda relación con la exacta determinación del "sujeto empleador responsable".

2.3 Marco Conceptual

- 1) **Plazo razonable:** Se refiere al tiempo adecuado y justo en el que una acción, proceso o cumplimiento de una obligación debe llevarse a cabo, de manera que se garantice el ejercicio efectivo de los derechos y se eviten demoras innecesarias o dilaciones indebidas. Este concepto busca equilibrar el interés de las partes involucradas, la eficiencia del sistema judicial y el respeto a los principios fundamentales del debido proceso y acceso a la justicia (Flores, 2002).
- 2) **Sentencia judicial:** Es la resolución o decisión final emitida por un tribunal competente después de haber analizado y evaluado las pruebas y argumentos presentados por las partes en un proceso legal. La sentencia judicial establece los derechos y obligaciones de las partes, determina las consecuencias legales de un caso y tiene fuerza vinculante para las partes involucradas (Flores, 2002).
- 3) **Acción indemnizatoria:** Se refiere al derecho que tiene una persona afectada por un daño o perjuicio causado por la acción u omisión de otro, de buscar una compensación económica o reparación por los daños sufridos. La acción indemnizatoria se ejerce a través de un proceso judicial en el cual se busca demostrar la responsabilidad del demandado y el alcance de los daños sufridos (Flores, 2002).
- 4) **Responsabilidad Civil:** Es la obligación legal de una persona de reparar o compensar los daños y perjuicios causados a otra persona como consecuencia de una conducta negligente, ilícita o que viole sus derechos. La responsabilidad civil puede surgir en diversos contextos, tanto en el ámbito contractual como extracontractual, y busca restaurar la situación anterior al daño o proporcionar una compensación adecuada (Flores, 2002).

- 5) **Responsabilidad administrativa:** Es la responsabilidad que recae sobre los funcionarios o empleados públicos por el incumplimiento de sus deberes legales o por actos de negligencia o abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones. La responsabilidad administrativa puede derivar en sanciones administrativas, como la suspensión, destitución o inhabilitación para ejercer cargos públicos, dependiendo de la gravedad de la falta cometida (Flores, 2002).
- 6) **Responsabilidad penal:** Es la responsabilidad que se deriva de la comisión de un delito según lo establecido en el código penal. La responsabilidad penal implica la imposición de sanciones penales, como multas o penas privativas de libertad, y busca la protección de la sociedad y la retribución por la violación de normas penales (Flores, 2002).
- 7) **Derechos laborales:** Son los derechos reconocidos a los trabajadores en virtud de la legislación laboral y los convenios internacionales ratificados por el país. Estos derechos incluyen aspectos como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades en el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración justa, el descanso y la limitación de la jornada laboral, entre otros (Flores, 2002).
- 8) **Derecho al trabajo:** Es el derecho fundamental que tiene toda persona a acceder a un empleo digno, libremente escogido, en condiciones equitativas y satisfactorias. El derecho al trabajo implica la prohibición de la discriminación en el empleo, la protección contra el desempleo injustificado y la garantía de condiciones laborales justas y seguras (Flores, 2002).

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica

3.1.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico que se empleará en la presente investigación es de tipo cualitativo. El enfoque cualitativo es una metodología de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos no numéricos para explorar fenómenos complejos y comprender la perspectiva de los participantes en profundidad. Este enfoque se enfoca en la interpretación del significado que las personas otorgan a sus experiencias, y busca comprender los contextos y situaciones en los que se producen los fenómenos. En efecto, citando a Hernández et al. (2014) "(...) la investigación cualitativa es aquella que tiene como objetivo conocer la realidad social y comprender el sentido que los actores sociales dan a sus experiencias. Se basa en la observación y la entrevista, y busca explorar los procesos y significados subjetivos de los fenómenos sociales" (p. 78).

3.1.2 Postura epistemológica jurídica

En el contexto de la investigación sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y los derechos laborales de obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo, la postura epistemológica jurídica adopta un enfoque cualitativo de corte empírico. Este enfoque implica una profunda inmersión en la realidad jurídica,

destacando la importancia de los expedientes judiciales como fuentes clave de información.

Desde una perspectiva ontológica, se reconoce que la realidad a estudiar se manifiesta en los expedientes judiciales que documentan los casos de obreros municipales en relación con la inclusión en planillas y la vulneración de derechos laborales. Estos expedientes representan la complejidad de las situaciones legales, ofreciendo una visión detallada de los conflictos, interpretaciones legales y las decisiones judiciales.

3.2 Metodología

3.2.1 Metodología general:

La investigación empleará el método científico, que tal y como es definido por Sampieri (2010), como la investigación que se desarrolla de acuerdo a una metodología “(...) sistemática, controlada, empírica, y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las presuntas relaciones entre fenómenos naturales” (p. 90).

En nuestra investigación este método se reflejará de tal modo pues, se ha proseguido en su formulación de manera ordenada, identificando las variables de estudio en la realidad jurídica, expresada en casuística concreta, para que a través de su análisis (categorías y subcategorías), se procedan a formular supuestos a partir de los objetivos formulados, los cuales se discutieron.

3.2.2 Metodologías Específicas:

La investigación empleará los siguientes métodos:

3.2.2.1 Analítico-sintético:

El método analítico-sintético es una técnica de investigación que consiste en dividir el objeto de estudio en partes, analizar cada una de ellas por separado y luego volver a sintetizarlas para obtener una visión general del objeto de estudio. En efecto, como indica Bajo (2004), el análisis sintético, por un lado, consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos.

La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras.

3.2.3 Metodologías Particulares:

3.2.3.1 Sistemático

Para Franco (2012), el método sistemático, como particular dentro de las ciencias jurídicas, comprende que la norma no es una componente o tarea aislada sino, una respuesta a un sistema jurídico normativo orientado a un proceso específico en el que entra en vigor con otras normas; por tanto, como parte de ese sistema, y no puede apartarse de él ni eludirlo, el sentido y el significado de las normas jurídicas se puede derivar de los principios que inspiraron el sistema; el significado y el significado de los principios y las consecuencias se pueden notar más claramente a partir del contenido de otras reglas del sistema.

3.2.3.2 Dogmático

El mismo que a decir del ya citado Ramos (2018), implica estudiar el ordenamiento jurídico para conocerlo, transmitir ese conocimiento, utilizarlo, optimizarlo y mejorarlo.

El método dogmático, a decir de Ramos (2018), puede ser de naturaleza dogmático jurídico simple, ya que desarrolla su investigación haciendo el mismo énfasis en la norma, la doctrina y la jurisprudencia, como es que acaso se ha intentado hacer en la presente investigación, analizando quizás, lo referido a nuestras categorías de estudio desde este trinomio, con el fin de abarcar de manera más integra su tratamiento, ligado a los fines de la presente tesis.

3.3 Diseño metodológico

3.3.1 Trayectoria del estudio

La trayectoria del estudio es el proceso que se sigue desde la planificación de la investigación hasta la presentación de los resultados. Es un camino o ruta que se sigue para alcanzar los objetivos de la investigación y puede incluir varias etapas, como la definición del problema, la formulación de hipótesis, la selección de la muestra, la

recopilación de datos, el análisis de datos y la presentación de resultados. Según Hernández et al. (2014) es "(...) el camino recorrido desde la identificación del problema de investigación hasta la presentación de los resultados finales, pasando por las diferentes etapas de recolección, análisis e interpretación de datos" (p. 76).

Teniendo la presente investigación un enfoque cualitativo, la trayectoria del estudio seguirá los siguientes pasos:

- 1) **Selección del tema:** El investigador elegirá un tema que sea relevante y significativo para su campo de estudio.
- 2) **Marco teórico:** Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema de investigación para establecer un marco teórico sólido.
- 3) **Diseño de la investigación:** Se seleccionará el diseño de investigación adecuado y se definirán los objetivos específicos de la investigación.
- 4) **Selección de los participantes:** Se seleccionará cuidadosamente a los participantes de la investigación, con base en la relevancia de sus experiencias para el tema en cuestión.
- 5) **Recopilación de datos:** Se utilizarán diversas técnicas de recopilación de datos, como entrevistas, grupos focales, observación participante y análisis de documentos.
- 6) **Análisis de datos:** Se llevará a cabo un análisis riguroso de los datos recopilados, utilizando técnicas de análisis de datos cualitativos, como el análisis de contenido y el análisis de discurso.
- 7) **Interpretación de resultados:** Se interpretarán los resultados obtenidos en el análisis de datos, identificando patrones y temáticas emergentes, y se compararán con la teoría existente y los objetivos de la investigación.
- 8) **Conclusiones y recomendaciones:** Se presentarán conclusiones claras y concisas basadas en los resultados del análisis de datos y se proporcionarán recomendaciones para futuras investigaciones y acciones prácticas en el campo de estudio.

3.3.2 Escenario de estudio

El escenario de estudio en una investigación es el lugar físico o virtual en el cual se lleva a cabo la recolección de datos y análisis de información. Es el espacio donde se desarrolla la investigación y se obtienen los datos necesarios para responder a las preguntas de investigación planteadas. En una investigación con enfoque cualitativo, el escenario de estudio puede variar y puede incluir espacios como comunidades, organizaciones, instituciones educativas, entre otros. El escenario no solo se refiere al espacio físico, sino también al contexto social, cultural, político y económico que influye en la investigación. Por lo tanto, es importante definir y describir el escenario de estudio en detalle para que los resultados obtenidos sean comprensibles y aplicables a la realidad estudiada.

A decir de Arias (2012):

El escenario de estudio se refiere al espacio o lugar donde se desarrollará la investigación y donde se obtendrán los datos necesarios. En este sentido, es importante que el investigador identifique claramente el escenario de estudio para poder planificar adecuadamente las actividades de recolección de datos y observación participante, en caso de ser necesario (p. 96).

3.3.3 Caracterización de sujetos o fenómenos

La caracterización de sujetos o fenómenos en una investigación cualitativa implica una descripción detallada y profunda de los mismos, con el objetivo de entender su complejidad y particularidades. Implica así, un proceso de descripción profunda y detallada, que permita comprender su complejidad y particularidades, y que es un requisito previo para el análisis posterior de la información recopilada. Según Taylor y Bogdan (1998) la caracterización se trata de "(...) la descripción detallada y completa de los participantes, eventos o situaciones del estudio, incluyendo sus comportamientos, actitudes y experiencias" (p. 69).

Para la contrastación de nuestro estudio, se tomaron en cuenta el análisis de expedientes donde se ha discutido y resuelto a favor de los obreros municipales, su inclusión en planillas, CAP Y PAP de las distintas entidades Municipales, dentro del Distrito Judicial de Huancayo, según el siguiente detalle:

Expediente	Materia	Juzgado de origen
1. 3091-2022-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
2. 472-2023-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
3. 2709-2022-0-1501JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
4. 3505-2022-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
5. 1185-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
6. 278-2021-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
7. 2361-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
8. 2526-2017-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
9. 821-2021-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
10. 03405-2017-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
11. 1292-2023-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
12. 02697-2022-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
13. 2073-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
14. 04371-2017-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
15. 2362-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
16. 1608-2023-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
17. 153-2023-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
18. 670-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
19. 2104-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
20. 03679-2017-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
21. 151-2023-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo
22. 3422-2022-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	2do. Juzgado Especializado de trabajo
23. 3423-2022-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	3er. Juzgado Especializado de trabajo

24. 3424-2023-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	de	2do. Juzgado Especializado de trabajo
25. 4346-2017-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización de contrato	de	3er. Juzgado Especializado de trabajo
26. 01714-2020-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	de	2do. Juzgado Especializado de trabajo
27. 221-2017-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	de	2do. Juzgado Especializado de trabajo
28. 279-2021-0-1501-JR-LA-02	Despido arbitrario		2do. Juzgado Especializado de trabajo
29. 280-2021-0-1501-JR-LA-03	Despido arbitrario		3er. Juzgado Especializado de trabajo
30. 2363-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización de contrato	de	2do. Juzgado Especializado de trabajo

3.3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.4.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se empleó para la presente investigación fue el análisis documental el mismo que se refiere a la recopilación de datos mediante la revisión y el análisis de documentos relevantes para la investigación, como diarios, memorias, informes, entre otros.

3.3.4.2 Instrumento de recolección de datos

En el caso del tema de nuestra investigación se empleó como instrumento de recolección de datos la ficha de cotejo o documental, con la finalidad de consignar un registro y sistematización de los documentos relevantes para el estudio, como son el caso de las resoluciones judiciales en los expedientes antes citados.

3.3.5 Tratamiento de la información

Teniendo en consideración la técnica y el instrumento de recolección de datos antes señalado, el procedimiento para el tratamiento de la información considerará los siguientes aspectos:

- 1) Identificación y selección de documentos relevantes: Se buscarán y seleccionarán los documentos que contengan información pertinente al tema, tales como sentencias judiciales, normativas legales, artículos académicos y noticias relacionadas.

- 2) Lectura y comprensión de los documentos: Se procederá a la lectura y análisis minucioso de los documentos seleccionados para identificar la información relevante al tema de estudio.
- 3) Clasificación y categorización de la información: La información recolectada se clasificará y categorizará según los diferentes aspectos del tema de estudio, como la legislación aplicable, los criterios judiciales, las cifras estadísticas, entre otros.
- 4) Análisis e interpretación de la información: Se analizará la información recolectada para identificar las tendencias y patrones en relación con el tema de estudio, y se interpretará en función de los objetivos de la investigación.
- 5) Elaboración de conclusiones: A partir del análisis e interpretación de la información recolectada, se elaborarán conclusiones que permitan responder a los objetivos de la investigación y a las preguntas de investigación planteadas

3.3.6 Rigor científico

A decir de Carrillo (2018) "El rigor científico se refiere a la capacidad de los investigadores para recopilar, analizar e interpretar datos de manera rigurosa y sistemática, de modo que los hallazgos puedan ser verificados y generalizados a otros contextos similares" (p. 56).

En el marco de la investigación, se requerirá el cumplimiento de ciertos aspectos para garantizar el rigor científico en la investigación cualitativa. Algunos de estos aspectos son:

- 1) Triangulación de fuentes: Para asegurar la veracidad de los datos recolectados en la investigación, se utilizarán varias fuentes de información, incluyendo documentos oficiales, sentencias judiciales.
- 2) Reflexividad: Durante todo el proceso de investigación, se tendrá en cuenta la influencia que pueden tener los prejuicios y suposiciones personales del investigador en la interpretación de los datos y se buscará mantener una postura objetiva y crítica.
- 3) Validación de datos: Se contrastará la información recopilada con otras fuentes para verificar su consistencia y confiabilidad.

- 4) Análisis riguroso: Se emplearán técnicas de análisis documental y se realizarán interpretaciones detalladas de los datos recolectados para llegar a conclusiones sólidas y rigurosas.
- 5) Transparencia metodológica: Se describirá detalladamente la metodología empleada en la investigación, incluyendo la selección de fuentes, la recolección y análisis de datos, y las técnicas utilizadas para interpretarlos.
- 6) Revisión por pares: Se solicitará la opinión de expertos en el tema para revisar y validar los resultados obtenidos.

3.3.7 Consideraciones éticas

Como consideraciones éticas aplicadas a la presente investigación, se consideraron el respeto por los derechos de autor, citando debidamente las fuentes empleadas y siguiendo rigurosamente los requerimientos solicitados por la Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

4.1.1 Resultados de la aplicación de la ficha de cotejo en el análisis de los expedientes

Expediente:	3091-2022-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X

	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	472-2023-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X

	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2709-2022-0-1501JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X

	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente;		

	situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	--

Expediente:	3505-2022-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los		

	<p>priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.</p>
--	--

Expediente:	1185-2018-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		

Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
---------------------	--

Expediente:	278-2021-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	

Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.

Expediente:	2361-2018-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X

	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2526-2017-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X

	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	821-2021-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X

	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente;		

	situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	--

Expediente:	03405-2017-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime		

	<p>si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.</p>
--	--

Expediente:	1292-2023-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el		

	<p>cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.</p>
Conclusiones	<p>Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.</p>

Expediente:	02697-2022-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	

	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2073-2018-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X

Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	04371-2017-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	

	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2362-2018-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No

Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el		

	obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	--

Expediente:	1608-2023-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		

Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
---------------------	--

Expediente:	153-2023-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	

Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.

Expediente:	670-2018-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X

	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2104-2018-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X

	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	03679-2017-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X

	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente;		

	situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	--

Expediente:	151-2023-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y		

	que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	---

Expediente:	3422-2022-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el		

	<p>cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.</p>
Conclusiones	<p>Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.</p>

Expediente:	3423-2022-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	

	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	3424-2023-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X

Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	4346-2017-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	

	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	01714-2020-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No

Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el		

	obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.
--	--

Expediente:	221-2017-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros		

	<p>municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.</p>
--	---

Expediente:	279-2021-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es		

	meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.

Expediente:	280-2021-0-1501-JR-LA-03		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	

	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a merito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

Expediente:	2363-2018-0-1501-JR-LA-02		
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		X
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	X	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	X	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		X
	El órgano jurisdiccional ja impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		X

Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	X	
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		X
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	X	
Observaciones	El plazo otorgado por la judicatura en para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad municipal fue de 06 meses, plazo que vencido no fue justificado posteriormente por la Municipalidad demandada, señalando escuetamente en sus escritos, que la demora en el cumplimiento de la inclusión de los trabajadores obreros requiere previamente de la aprobación del MEF, sin embargo, esta alegación es meramente informativa, mas no se justifica con algún medio probatorio insertado al expediente.		
Conclusiones	Existiría una desprotección del derecho al trabajo, en tanto la inclusión dentro de un plazo razonable es parte integrante de efectivizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los obreros, máxime si estos han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. Así también existe una vulneración al derecho a la remuneración, en tanto la demora excesiva e injustificada de los obreros municipales, a las planillas, CAP y PAP de la entidad Municipal, los priva de la percepción de los beneficios sociales que les corresponde y que son reconocidos en muchos casos, a mérito de materializar este extremo de las sentencias. De lo anterior, también es posible colegir la discriminación como efecto colateral, en tanto se les priva el poder sindicalizarse, en tanto muchos sindicatos, como es el caso del SITRAOM -MPH, exige entre sus requisitos de afiliación, el que el obrero municipal deba de contar cuando menos, un año de estar incluidos dentro de la planilla de trabajadores de carácter permanente; situación que se agrava si se tiene en consideración el tiempo de demora en el cumplimiento de la entidad municipal.		

4.2 Discusión de resultados

Los resultados del análisis de los expedientes revelan un panorama preocupante en cuanto al cumplimiento de los plazos establecidos por la judicatura para la inclusión en planillas, Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y Plan Anual de Personal (PAP) de la entidad municipal. El plazo otorgado de 6 meses, una vez vencido, no fue debidamente justificado por la Municipalidad demandada. La explicación proporcionada, referente a la necesidad de la aprobación del Ministerio de Economía y

Finanzas (MEF) para la inclusión de los trabajadores obreros, carece de respaldo probatorio en los expedientes judiciales.

Este incumplimiento de los plazos establecidos genera una situación de desprotección del derecho al trabajo, ya que la inclusión oportuna en las planillas es crucial para garantizar el ejercicio pleno de este derecho por parte de los obreros, especialmente aquellos que han logrado la desnaturalización y/o reposición a sus puestos de trabajo. La demora excesiva e injustificada, además, vulnera el derecho a la remuneración, privando a los obreros municipales de percibir los beneficios sociales correspondientes, los cuales son reconocidos en virtud de la materialización de las sentencias judiciales.

Este escenario plantea también la posibilidad de discriminación como un efecto colateral. La demora en la inclusión en las planillas afecta la capacidad de los obreros municipales para sindicalizarse, ya que algunos sindicatos, como el SITRAOM -MPH, exigen como requisito de afiliación haber estado incluido en la planilla de trabajadores de carácter permanente durante al menos un año. La prolongada demora en el cumplimiento por parte de la entidad municipal agrava esta situación y dificulta el pleno ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores.

En ese sentido, en el análisis retrospectivo de los expedientes, se ha constatado la trascendencia de la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas, elemento clave en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo durante el periodo 2023. Los resultados obtenidos de este estudio han permitido comprender a fondo la importancia de dicho plazo en la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores municipales.

Durante el análisis retrospectivo, se constató que el cumplimiento del plazo razonable no solo era un requisito administrativo, sino un factor determinante en la efectividad de las sentencias judiciales destinadas a la desnaturalización y reposición de los obreros municipales. La falta de observancia de este plazo emergió como un obstáculo significativo que comprometió la capacidad de los trabajadores para ejercer plenamente su derecho al trabajo, exponiéndolos a vulnerabilidades laborales sustanciales.

En la retrospectiva de las decisiones judiciales, se pudo constatar cómo los jueces consideraban el plazo razonable como un elemento central en la protección del derecho al trabajo de los obreros municipales. La investigación reveló que la falta de inclusión oportuna impactaba directamente en la efectividad de las sentencias, afectando la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas.

En el examen retrospectivo, se evidenció que la demora en la inclusión en planillas tenía repercusiones directas en el derecho a la remuneración de los obreros municipales. La investigación proporcionó insights esenciales sobre la conexión entre el cumplimiento o incumplimiento del plazo razonable y la eficacia de la protección del derecho a una remuneración justa para los trabajadores.

En el análisis retrospectivo, se examinó cómo los jueces abordaban la cuestión de la discriminación en relación con el plazo razonable para la inclusión en planillas. Los resultados indicaron que la falta de inclusión oportuna podía tener consecuencias discriminatorias, especialmente en el contexto sindical, subrayando la importancia de considerar este factor en la protección del derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral municipal.

La tesis "El derecho constitucional a la ejecución de sentencias dentro de un plazo razonable en el amparo laboral" de Jacha (2018) aporta significativamente a la investigación en curso sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y los derechos laborales de obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

En primer lugar, la investigación de Jacha (2018) establece un precedente valioso al abordar la inejecución de sentencias en el ámbito laboral, proporcionando una base teórica sólida para comprender los problemas asociados a la protección de los derechos laborales. Al explorar los desafíos que enfrentan los trabajadores en la administración de justicia constitucional peruana, la tesis arroja luz sobre las dificultades prácticas y legales que pueden surgir en la ejecución de decisiones judiciales relacionadas con derechos laborales.

En segundo lugar, las perspectivas clave ofrecidas por la tesis de Jacha (2018) son relevantes para la comprensión de la realidad problemática específica que se aborda

en la investigación actual. La inejecución de sentencias puede ser un fenómeno interconectado con los retos que enfrentan los obreros municipales en la búsqueda de la inclusión en planillas y la protección de sus derechos laborales. El análisis detallado de estos problemas contribuye a enriquecer el contexto y la comprensión general de la situación jurídica y laboral de los trabajadores municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

En tercer lugar, las conclusiones de la tesis de Jacha (2018), que destacan la necesidad de medidas efectivas y proponen la penalización como solución para garantizar el derecho a la ejecución de sentencias en el amparo laboral dentro de un plazo razonable, ofrecen posibles orientaciones para abordar la problemática actual. La propuesta de penalización puede ser considerada como una medida para asegurar la implementación oportuna y efectiva de las decisiones judiciales relacionadas con los derechos laborales de los obreros municipales.

En resumen, la tesis de Jacha (2018) no solo ofrece una perspectiva valiosa sobre la inejecución de sentencias en el ámbito laboral, sino que también provee elementos esenciales para contextualizar y enriquecer la investigación actual, aportando tanto a la comprensión teórica como a la identificación de posibles soluciones para los desafíos laborales en el Distrito Judicial de Huancayo.

La tesis "Las reformas del proceso laboral con relación a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú" de Yangali (2021) ofrece una contribución valiosa a la investigación en curso sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y los derechos laborales de obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

En primer lugar, la tesis de Yangali (2021) destaca la falta de necesidad de establecer vías procesales diferenciadas cuando, a pesar de su aplicación, conllevan los mismos plazos. Este hallazgo es relevante para la investigación actual, ya que sugiere una reflexión sobre la eficacia de los procesos legales en el ámbito laboral y cómo la simplificación o unificación de ciertos procedimientos podría mejorar la eficiencia y la garantía de derechos para los obreros municipales.

En segundo lugar, la importancia señalada por Yangali (2021) de evaluar la utilidad de etapas procesales específicas, como la conciliación, ofrece una perspectiva

crítica sobre la eficacia de ciertos procedimientos legales. Esta perspectiva es valiosa al considerar la situación de los obreros municipales en Huancayo, ya que el análisis crítico de etapas procesales puede revelar oportunidades para optimizar el proceso de inclusión en planillas y protección de derechos laborales.

En tercer lugar, la necesidad de acercar los procesos laborales a la satisfacción del derecho a una tutela judicial efectiva, como plantea Yangali (2021), resuena directamente con la investigación en curso. La confrontación de las características normativas del proceso laboral con principios fundamentales como la celeridad, concentración, economía procesal y plazos razonables proporciona una base teórica sólida para analizar y mejorar los procedimientos legales en el contexto específico de los obreros municipales en Huancayo.

En resumen, la tesis de Yangali (2021) no solo ofrece perspectivas críticas sobre la eficacia de los procesos legales, sino que también proporciona fundamentos para reflexionar sobre la optimización de procedimientos y la garantía de derechos laborales. Estos aspectos son fundamentales para enriquecer la investigación actual y ofrecer recomendaciones significativas para mejorar la situación de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

La investigación desarrollada por Luna et al. (2022) aporta significativamente a la comprensión y mejora de la situación laboral de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo, en el contexto de la investigación sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y los derechos laborales. En primer lugar, la investigación de Luna et al. (2022) aborda la problemática de la defensa jurídica en materia laboral, identificando diversos factores que afectan la eficiencia de esta defensa en la Procuraduría Pública Municipal de Huancayo. Este enfoque es crucial, ya que ilustra las complejidades y desafíos específicos que pueden influir en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales.

En segundo lugar, las soluciones propuestas, como el Plan de optimización de la gestión de contratación, el Plan de Capacitación Permanente, y la propuesta de designación eficiente del Procurador Público Municipal, ofrecen insights valiosos para mejorar la defensa jurídica y, por ende, la protección de los derechos laborales. Estas

recomendaciones pueden ser consideradas en el análisis de posibles medidas para fortalecer la posición legal de los obreros municipales en Huancayo.

En tercer lugar, la metodología aplicada, centrada en la identificación de cadenas de valor y la gestión por resultados, proporciona un marco sólido para entender las relaciones causales y efectivas de la problemática en cuestión. Este enfoque metodológico puede inspirar la reflexión sobre cómo implementar estrategias efectivas para abordar los desafíos laborales en el ámbito municipal.

En resumen, la investigación de Luna et al. (2022) aporta valiosos elementos para contextualizar y enriquecer la comprensión de la realidad problemática de los obreros municipales en Huancayo, así como para proponer soluciones concretas que pueden influir positivamente en la protección de sus derechos laborales.

La investigación titulada de Rojas (2021) contribuye de manera sustancial a la comprensión de la vulneración de derechos laborales en el ámbito municipal, aspecto crucial para la investigación sobre el plazo razonable para la inclusión en planillas y los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

En primer lugar, la investigación de Rojas (2021) destaca la problemática nacional relacionada con las modalidades de contratación de Trabajadores Obreros Municipales (TOM), enfocándose específicamente en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh). Este enfoque es relevante, ya que permite entender los desafíos comunes que enfrentan los trabajadores obreros en distintas localidades y, al mismo tiempo, reconocer las particularidades de la situación en Chachapoyas.

En segundo lugar, la muestra analizada de 54 contratos suscritos en los años 2017 y 2018, así como la aplicación de métodos analíticos y descriptivos comparativos, proporcionan un marco metodológico sólido para evaluar la situación. Estos elementos metodológicos pueden inspirar y enriquecer la aproximación a la realidad problemática de los obreros municipales en Huancayo, permitiendo comparaciones y análisis comparativos.

En tercer lugar, los resultados obtenidos sobre la escala de regulación de derechos laborales para trabajadores obreros municipales, con Chile en el primer lugar y Perú en el segundo, ofrecen un contexto relevante para entender la situación de la MPCh. Estos

resultados resaltan la importancia de revisar las prácticas de contratación laboral en las municipalidades peruanas para asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En conclusión, la investigación de Rojas (2021) proporciona una valiosa perspectiva sobre la vulneración de derechos laborales en el ámbito municipal, ofreciendo información relevante y metodologías aplicables para enriquecer la comprensión de la realidad problemática de los obreros municipales en Huancayo y la búsqueda de soluciones efectivas.

La investigación realizada por Canteño y Shupingahua (2022) aporta de manera significativa al entendimiento de la relación entre los regímenes de contratación del personal obrero y la vulneración de derechos laborales en el ámbito municipal, un aspecto relevante para nuestra investigación sobre el cumplimiento de derechos laborales de los obreros municipales en Huancayo.

En primer lugar, el objetivo principal de la investigación, que consiste en analizar la influencia de los regímenes de contratación en la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2022, proporciona un marco claro y específico. Este enfoque puede servir como referencia para evaluar de manera similar la situación en otras municipalidades, incluyendo aquellas en el Distrito Judicial de Huancayo.

En segundo lugar, el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación básica, descriptiva correlacional y el diseño no experimental de tipo transeccional descriptivo, brindan una metodología robusta que puede inspirar la aproximación a la realidad problemática de los obreros municipales en Huancayo. La utilización de la encuesta y el cuestionario, así como la aplicación a una muestra representativa de 132 sujetos, ofrece una estructura metodológica aplicable a investigaciones similares.

En tercer lugar, los resultados obtenidos sobre la correlación positiva muy baja entre los regímenes de contratación y la vulneración de derechos laborales proporcionan evidencia concreta que puede enriquecer el análisis de nuestra investigación. Estos resultados subrayan la importancia de revisar y ajustar los

regímenes de contratación para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores municipales.

En conclusión, la investigación de Canteño y Shupingahua (2022) ofrece valiosas aportaciones para entender la relación entre los regímenes de contratación y la vulneración de derechos laborales en el ámbito municipal, proporcionando una base metodológica sólida y resultados específicos que pueden enriquecer nuestra investigación en Huancayo.

4.3 Propuesta de mejora

Considerando los hallazgos de la investigación y con el objetivo de optimizar la protección de los derechos laborales de los obreros municipales, se propone la implementación de un sistema integral de monitoreo y cumplimiento de plazos razonables para la inclusión en planillas. Esta propuesta busca abordar las deficiencias identificadas y fortalecer la eficacia de las medidas judiciales destinadas a garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

Elementos Clave de la Propuesta:

Creación de una Plataforma de Seguimiento:

Desarrollo de una plataforma digital centralizada que permita a las entidades municipales y al Poder Judicial dar seguimiento en tiempo real al cumplimiento de los plazos razonables para la inclusión en planillas.

Integración de notificaciones automáticas y recordatorios para asegurar la atención oportuna de las obligaciones establecidas en las sentencias.

Capacitación Judicial Especializada:

Implementación de programas de capacitación especializados para jueces y personal judicial involucrado en casos relacionados con la inclusión en planillas de obreros municipales.

Enfoque en la comprensión detallada de la importancia de los plazos razonables y su impacto directo en la protección de los derechos laborales.

Protocolos de Comunicación Eficientes:

Establecimiento de protocolos claros de comunicación entre las entidades municipales, el Poder Judicial y otras instancias relevantes.

Fomento de la colaboración estrecha para resolver posibles obstáculos que puedan surgir durante el proceso de inclusión en planillas.

Auditorías Periódicas de Cumplimiento:

Implementación de auditorías periódicas por parte de entidades supervisoras independientes para evaluar el cumplimiento de los plazos razonables.

Publicación de informes de auditoría para promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Sensibilización y Concientización:

Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a los actores clave, incluidos empleadores, trabajadores y la sociedad en general, sobre la importancia de la inclusión oportuna en planillas y su impacto en los derechos laborales.

Esta propuesta tiene como objetivo crear un entorno más propicio para la protección de los derechos laborales, asegurando que los plazos razonables sean respetados y que las sentencias judiciales se traduzcan efectivamente en la materialización de los derechos fundamentales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó en primer lugar que la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas es un elemento crucial para la efectiva protección de los derechos laborales de los obreros municipales en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. Este hallazgo resalta la necesidad de considerar cuidadosamente los límites temporales en los procesos relacionados con la inclusión laboral. Además, se identificó que la demora en la inclusión de los obreros municipales en planillas genera un fundamento válido para la acción indemnizatoria, ya que las demoras perjudican económicamente a los trabajadores, privándolos de beneficios sociales y remuneraciones justas. Esta compensación es crucial para resarcir a los trabajadores afectados y garantizar el cumplimiento efectivo de sus derechos.
2. En segundo lugar se ha concluido que la consideración judicial del plazo razonable para la inclusión en planillas no estaba siendo abordada de manera adecuada, lo que afecta directamente la protección del derecho al trabajo de los obreros municipales. Esta conclusión sugiere la imperiosa necesidad de una mayor conciencia y comprensión por parte de los jueces sobre la importancia de los plazos razonables en este contexto. Además, las demoras injustificadas en la inclusión en planillas conllevan responsabilidades legales para las autoridades municipales, incluyendo responsabilidades civiles, administrativas y, en casos graves, penales. Esto subraya la necesidad de mecanismos de control y sanción más rigurosos para prevenir y corregir estas prácticas.
3. En tercer lugar se ha concluido que la demora injustificada en la inclusión en planillas fue identificada como un factor que impacta negativamente en la percepción oportuna de beneficios sociales y remuneración para los obreros municipales. La conclusión principal destaca la necesidad urgente de abordar estas demoras para salvaguardar adecuadamente el derecho a la remuneración de los trabajadores. La falta de inclusión oportuna afecta directamente la estabilidad laboral y la percepción de seguridad en el empleo, elementos esenciales para el bienestar de los trabajadores. Este hallazgo refuerza la

necesidad de implementar procedimientos que aseguren la inclusión en planillas de manera eficiente y sin retrasos.

4. Por último, se ha concluido que la investigación concluyó que la falta de inclusión oportuna en planillas puede generar discriminación, especialmente en el ámbito sindical. Esto destaca la importancia de considerar el plazo razonable como un elemento clave en la protección contra la discriminación laboral, subrayando la necesidad de ajustes en los procesos y regulaciones pertinentes. Garantizar una inclusión equitativa y oportuna en planillas es esencial para prevenir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, asegurando que todos los trabajadores reciban un trato equitativo y justo.

RECOMENDACIONES

1. En primer lugar, dado que se concluyó que la observancia del plazo razonable para la inclusión en planillas es crucial para la efectiva protección de los derechos laborales de los obreros municipales, y que las demoras generan un fundamento válido para la acción indemnizatoria, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancayo implementar un sistema efectivo de compensación. Este sistema debe ser claro y accesible, garantizando que los trabajadores reciban compensaciones justas por los perjuicios sufridos debido a las demoras en la inclusión en planillas. Además, se debe establecer un protocolo estricto que asegure la inclusión oportuna de los obreros en planillas, previniendo así demoras injustificadas.
2. La conclusión de que la consideración judicial del plazo razonable para la inclusión en planillas no está siendo abordada adecuadamente sugiere la necesidad de una mayor conciencia judicial sobre este tema. Se recomienda promover programas de sensibilización y capacitación para jueces y personal judicial sobre la importancia de los plazos razonables en la inclusión en planillas. Estos programas deben destacar cómo las demoras afectan los derechos laborales y subrayar las responsabilidades legales de las autoridades municipales, incluyendo las responsabilidades civiles, administrativas y penales. Además, es crucial implementar mecanismos de control y sanción rigurosos para prevenir y corregir las prácticas de dilación injustificada.
3. Considerando que la demora injustificada en la inclusión en planillas impacta negativamente en la percepción oportuna de beneficios sociales y remuneración, se recomienda a la Contraloría General de la República realizar auditorías periódicas en las municipalidades para supervisar el cumplimiento de los plazos razonables. Estas auditorías deben identificar y sancionar las prácticas de dilación injustificada y proponer medidas correctivas inmediatas. Adicionalmente, es esencial publicar informes regulares sobre el estado de cumplimiento de las municipalidades respecto a la inclusión en planillas, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.

4. Dado que la falta de inclusión oportuna en planillas puede generar discriminación, especialmente en el ámbito sindical, se recomienda a los sindicatos y asociaciones de obreros municipales desarrollar campañas de concientización sobre los derechos laborales y los procedimientos para reclamar compensaciones por demoras en la inclusión en planillas. Estas campañas deben incluir información sobre los mecanismos disponibles para denunciar prácticas discriminatorias y para acceder a la justicia laboral. Además, es fundamental proporcionar asesoría y apoyo legal a los obreros municipales que enfrenten problemas relacionados con la inclusión en planillas, asegurando que todos los trabajadores reciban un trato equitativo y justo y promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. (2010). Constitución y Procesos Constitucionales. Estudio introductorio, legislación, jurisprudencia e índices. 4ta. edición. Lima: Palestra Editores.
- Angelats, J. E. (1983). Derecho del Trabajo. Lima: Ed. EDDILI.
- Arévalo, J. (2018). Los principios de organización del proceso laboral. Soluciones laborales. Curso sobre habilidades para la dirección de audiencias en los procesos laborales. Lima: s. e.
- Ayvar Roldán, C. (2020). La ejecución de sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Revista Oficial del Poder Judicial, 11(13), 325-341. <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>
- Baylos, A. (1991). Derecho del Trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta.
- Blancas, C. (2011). La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabanellas, G. (1963). Contrato de Trabajo. Buenos Aires: Editorial OMEBA.
- Candal, P. (2011). Del contrato de trabajo en general. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Canteño, R. C., y Shupingahua, V. (2022). Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Universidad Nacional de Ucayali.
- Cascante, G. E. (1999). Teorías Generales del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Ariel Casa Editorial.

- Castillo, M. (2005). Tratado de los Contratos Típicos: Suministro – Donación. Biblioteca para leer el Código Civil Volumen XIX Tomo I. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chipoco, C. (1981). La constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ermida, Ó. (2009). Políticas Laborales después del neoliberalismo. En Ó. Ermida, Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI (págs. 115-117). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores. .
- Flores, P. (2002). Diccionario Jurídico Elemental, 2da Edición. Lima: Grijley Editores.
- Gómez, R., y Ponce, J. M. (2008). Contratación Laboral. Lima: Grijley.
- Hernández, S. (2010). Metodología de la Investigación Científica . Buenos Aires: Perason.
- Indacochea, Ú. (2008). ¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación. THĒMIS-Revista de Derecho N° 55. .
- Irureta, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N° 40 Valparaíso .
- Jacha, L. E. (2018). El derecho constitucional a la ejecución de sentencias dentro de un plazo razonable en el amparo laboral. Lima: Universidad San Pedro.
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. Pensamiento Constitucional N° 6.

- Landa, C. (2013). La constitucionalización del Derecho peruano. Derecho PUCP N° 71.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Revista de Derecho Themis N° 65, 219-242.
- Ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil (t. 1 y 3) (5.a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Luna, M. C., Marroquin Gutierrez, F. d., y Ninamango, Y. Y. (2022). Optimización de la defensa judicial en materia laboral que ejerce la procuraduría pública municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo - Junín. Universidad Continental .
- Montoya, A. (2019). Los principios de la nueva legislación procesal laboral. Lima: Gaceta Jurídica/Editorial El Búho.
- Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. 2da. edición. . Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral”. Segunda edición. . Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. .
- Noriega, A. (1988). Los derechos sociales. Creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Mexico D.F. : Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Núñez, S. (2016). Técnicas de Oralidad en el Nuevo Proceso Laboral. Taller realizado por la Academia de la Magistratura.
- Ramos, C. (2018). Cómo hacer una tesis en derecho y no envejecer en el intento . Lima: Lex y Iuris .

- Ramos, J. (2018). Gradúese de magister y Doctor en Ciencias Jurídicas, 3era. Ed. .
Lima: Grijley.
- Rojas, Y. S. (2021). La investigación titulada "Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2017–2018" fue llevada a cabo por Yoselith Sareli Rojas Rojas en 2021, en la Universidad Nacional Toribio. Universidad Nacional Toribio.
- Suarez, E. (19 de Abril de 2018). CAS. N° 18732-2016 Arequipa/ El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada. Obtenido de Gaceta Laboral : <http://gacetalaboral.com/cas-no-18732-2016-arequipa-el-regimen-laboral-de-los-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada/>
- Toledo, O. (2016). Comentarios sobre la aplicación de la oralidad en la etapa de ejecución. En Núñez, S. (Ed.), Técnicas de Oralidad en el Nuevo Proceso Laboral.
- Torres, A. (2008). Diccionario de jurisprudencia civil. Lima: Grijley.
- Toyama, J. (2003). La Constitución comentada. Lima: Gaceta Jurídica .
- Toyama, J. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Lima: Gaceta Jurídica/Editorial El Búho.
- Vinatea, L., y Toyama, J. (2010). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica/Editorial El Búho.
- Viteri, D. D. (Enero de 2014). El derecho al plazo razonable en el proceso penal: el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional peruano. Obtenido de Congreso de la República: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/\\$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf)

Yangali, G. E. (2021). Las reformas del proceso laboral en relación a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú. Universidad San Martín de Porres.

ANEXOS

1.- Matriz de consistencia

Título: Plazo razonable para la inclusión en planillas y derechos laborales de obreros municipales, Distrito Judicial de Huancayo-2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías y subcategorías	Metodología
<p>General: ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias, en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?</p>	<p>General: Determinar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias, en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.</p>	<p>General: El plazo razonable tiene un efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección de los derechos laborales de obreros municipales en la ejecución de sentencias, en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.</p>		<p>Enfoque metodológico: Cualitativo. Postura epistemológica jurídica: De enfoque cualitativo – empírico. Metodología general: Método científico Metodologías Específicas: Analítico-sintético Metodologías Particulares: - Sistemático - Dogmático</p>
<p>Específicos: 1) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023? 2) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023? 3) ¿Qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023?</p>	<p>Específicos: 1) Identificar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. 2) Determinar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. 3) Identificar qué efecto tiene el plazo razonable en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.</p>	<p>Específicos: 1) El plazo razonable efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho al trabajo de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. 2) El plazo razonable efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la remuneración de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023. 3) El plazo razonable efecto significativo en el cumplimiento de la inclusión en planillas para la protección del derecho a la no discriminación de obreros municipales en la ejecución de sentencias en el Distrito Judicial de Huancayo-2023.</p>	<p>Categoría X: Plazo razonable para inclusión en planillas Subcategorías: - Acción indemnizatoria - Responsabilidad Civil, administrativa y penal por dilación injustificada</p> <p>Categoría Y: Derechos laborales Subcategorías: - Protección del derecho al trabajo - Protección del derecho a la remuneración - Protección contra la discriminación</p>	

2.- Matriz de operacionalización de categorías

Categorías	Subcategorías	Ítems
Categoría X: Plazo razonable para inclusión en planillas	<ul style="list-style-type: none"> - Acción indemnizatoria - Responsabilidad Civil, administrativa y penal por dilación injustificada 	
Categoría Y: Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Protección del derecho al trabajo - Protección del derecho a la remuneración - Protección contra la discriminación 	Por la naturaleza de las categorías y subcategorías, no se precisa la identificación de ítems en la presente investigación.

3.- Matriz de operacionalización del instrumento

Categorías	Ítems	Instrumento
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	Ficha de cotejo
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.	
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.	
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.	
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad	Ficha de cotejo
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.	
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.	
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.	

4.- El instrumento de recolección de datos

FICHA DE COTEJO PARA EL ANALISIS DE EXPEDIENTES

Universidad Peruana Los Andes FICHA DE COTEJO DE EXPEDIENTES Investigación titulada: PLAZO RAZONABLE PARA LA INCLUSIÓN EN PLANILLAS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS MUNICIPALES, DISTRITO JUDICIAL DE HUANCAYO-2023			
Expediente:			
Categoría	Ítem	Si	No
Plazo razonable para inclusión en planillas	La judicatura ha otorgado un plazo razonable a la entidad municipal para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		
	La parte demandante ha objetado el plazo otorgado por la judicatura para el cumplimiento del extremo de la inclusión en el CAP, PAP.		
	Se han efectuado más de tres requerimientos a la entidad municipal para el cumplimiento de la inclusión en el CAP, PAP del trabajador.		
	La entidad Municipal ha contestado a los requerimientos justificando la demora en la inclusión de planillas, CAP y PAP.		
	El órgano jurisdiccional ha impuesto las multas compulsivas y progresivas que corresponden por el incumplimiento de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		
Derechos laborales	El trabajador ha puesto de conocimiento al órgano jurisdiccional la importancia de la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad		
	El trabajador ha logrado efectivamente su sindicalización.		
	Existe una afectación a la remuneración o a la percepción de beneficios sociales, derivados de la demora de la entidad Municipal para la inclusión en planillas, CAP y PAP de la entidad.		
	Se ha puesto de manifiesto la posible vulneración del derecho a la no discriminación del trabajador, respecto de otros que ya se encuentran inscritos en planillas, CAP y PAP de la entidad.		
Observaciones			
Conclusiones			

5.- Declaración Jurada de Autoría

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **JOSÉ MIGUEL BENITO ORTIZ** identificado con DNI Nro. 45992553, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento que el presente trabajo e investigación titulado **“PLAZO RAZONABLE PARA LA INCLUSIÓN EN PLANILLAS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS MUNICIPALES, DISTRITO JUDICIAL DE HUANCAYO-2023”**, es íntegramente de mi autoría, declarando además que, la información empleada en la presente investigación está debidamente citada, reconociéndose a los autores citados, evitando en incurrir en plagio.

Huancayo, 10 de noviembre de 2023.



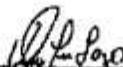
JOSÉ MIGUEL BENITO ORTIZ
DNI Nro. 45992553



DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **VERÓNICA ANTONIA HINOSTROZA LAZO**, identificada con DNI Nro. 43564405, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento que el presente trabajo e investigación titulado "**PLAZO RAZONABLE PARA LA INCLUSIÓN EN PLANILLAS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS MUNICIPALES, DISTRITO JUDICIAL DE HUANCAYO-2023**", es íntegramente de mi autoría, declarando además que, la información empleada en la presente investigación está debidamente citada, reconociéndose a los autores citados, evitando en incurrir en plagio.

Huancayo, 10 de noviembre de 2023.



VERÓNICA ANTONIA HINOSTROZA LAZO
DNI Nro. 43564405

