



Andino

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 046 - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura, 03 SEP 2024

VISTO: Oficio N°3766-2024/GRP-11000 de fecha 05 de agosto de 2024 de la Procuraduría Pública Regional sobre cumplimiento de mandato judicial dispuesto en el expediente judicial N°0090-2023-0-2001-JR-LA-01) y, el Informe N°041-2024/GRP-DRTPE-JMRG de fecha 16 de agosto de 2024;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N°3766-2024/GRP-11000 de fecha 05.08.2024 la Procuraduría Pública Regional informa que se debe dar cumplimiento del mandato judicial dispuesto en la Resolución N°12 emitida en el Expediente N°00090-2023-0-2001-JR-LA-01 seguido por Neira Guevara, Amilcar sobre Reposición definitiva contra: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Piura tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Piura, al haberse pronunciado la Sala Suprema declarando improcedente el recurso de Casación N°2926-2024-Piura, interpuesto por la Procuraduría Pública Regional Piura.

Que, revisado los antecedentes que obran en la Dirección Regional, se puede verificar que mediante Resolución Directoral Regional N°070-2023/GRP-DRTPE-DR de fecha 21 de diciembre de 2023, donde se resuelve: **Artículo Primero.- AUTORIZAR** la reposición por mandato judicial del señor Amilcar Neira Guevara en el cargo de CHOFER de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento del mandato judicial contenida en el expediente N°00090-2023-3-2001-JR-LA-01 en la Resolución N°01 de fecha 31 de julio de 2023 sobre Medida Cautelar Innovativa solicitada por Amilcar Neira Guevara contra la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Medida Cautelar, otorgada que tuvo como fin la reposición provisional del demandante.

Que, el Oficio remitido por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Piura, hace conocimiento que en el expediente principal N°0090-2023-0-2001-JR-LA-01 mediante la Resolución Judicial N°12 se ha ordenado la acumulación de la medida cautelar al principal e inicio de ejecución de sentencia, al haberse declarado Improcedente el recurso de Casación presentado por la Procuraduría Pública, en consecuencia dispone se cumpla la Resolución de Vista.

Que, en el punto 2.4. de la mencionada Resolución Judicial dispone textualmente:

“Respecto a la obligación de hacer: **REQUIERASELE** a la demandada DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y GOBIERNO REGIONAL DE PIURA CUMPLA con: **REPONER DEFINITIVAMENTE**, al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de CHOFER o en un cargo de similar categoría y remuneración.”





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 046 - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura, 03 SEP 2024

Que, la Resolución Judicial N° 04 de fecha 10 de mayo de 2023, que contiene la Sentencia que ha sido confirmada mediante la Resolución de Vista en su parte considerativa respecto al vínculo laboral fundamenta lo siguiente :

...

5.6. Estando a lo señalado y considerando además que el accionante por el periodo agosto a diciembre del año 2022, ha continuado realizando las labores de "CHOFER" y siendo que la demandada, es una institución pública encargada de la administración superior del Departamento de Piura, con autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, en el marco de un Estado unitario y descentralizado; resulta pertinente señalar que el régimen laboral que le asistiría al accionante en su condición de obrero, es el previsto por la Ley N°30889, vigente desde diciembre del año 2018, norma que precisa, que a los obreros de los Gobiernos Regionales les asiste el régimen laboral Privado. Lo expuesto es además atendiendo a que existen diversos pronunciamientos, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, que han precisado la condición de obreros a los choferes de las entidades públicas (como las municipalidades), por citar: Expediente N° 00698-2017-PA/TC, EXP. N.° 06613-2015-PA/TC, CASACIÓN LABORAL N°11297-2018 LIMA e INFORME TÉCNICO N°0030 -2019~SERVIR/GPGSC2

5.7. Con lo expuesto y teniendo en cuenta que por un periodo anterior al hoy analizado, ya existe un pronunciamiento judicial (en trámite) que reconoce el vínculo laboral del demandante hasta julio del 2022; en aplicación de los principios de progresividad y no regresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos y principio de continuidad, este juzgado concluye que el recurrente por el periodo agosto a diciembre del año 2022, continuó su relación laboral con la emplazada; asistiendo el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N°728 y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Que, tratándose de un mandato judicial tramitado bajo la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 63° que regula el procedimiento de ejecución de sentencia dice: **"Incumplimiento injustificado al mandato judicial.**-Tratándose de las obligaciones de hacer y no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución ,si el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato ; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la Autoridad"

Que, asimismo el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala : **" Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento**





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 046 - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura, 03 SEP 2024

a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal y administrativa que la Ley señala (...)"

Que, estando a lo expuesto, y al no encontrarse implementado en sus documentos de gestión el Régimen General Laboral de la Actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, y estando que la Dirección depende administrativa y presupuestalmente, del Titular del Pliego-Gobierno Regional, dispóngase a la Oficina Técnica Administrativa para que ejecute las acciones administrativas tendientes a dar cumplimiento al mandato judicial en sus propios términos.

Por estas consideraciones, con la visación de la Oficina Técnica Administrativa, en uso de las facultades conferidas a este Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 093-2023/GOBIERNO REGIONAL PIURA-PR, del 10/01/2023;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- REPONER DEFINITIVAMENTE al señor **AMILCAR NEIRA NEIRA GUEVARA**, en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición **de chofer de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Piura**, en las condiciones y términos que precisan la parte considerativa de la Resolución Judicial Cuatro (04) de fecha 10 de mayo de 2023 emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura que contiene la Sentencia emitida en el Expediente Judicial N°00090-2023-0-2001-JR-LA-01, asisténdole el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N°728 y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTICULO 2°.- DISPONER a la Oficina Técnica Administrativa cumpla con solicitar ante las instancias administrativas del Gobierno Regional para que ejecute las acciones administrativas y presupuestales tendientes a dar cumplimiento al mandato judicial, por ser el Titular del Pliego, del cual depende la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.-

ARTICULO 3°.- NOTIFIQUESE a la parte interesada, Procuraduría Pública, a los estamentos administrativos que corresponda, al Juzgado Laboral de Piura para toma conocimiento del cumplimiento del mandato judicial.

COMUNIQUESE, REGISTRESE Y ARCHIVESE

AMILCAR NEIRA GUEVARA
41044476

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

INFORME N° 041-2024/GRP-DRTPE-JMRG

GOBIERNO REGIONAL PIURA Direc. Regional de Trabajo y Prom. del Empleo Piura	
29 AGO 2024	
REG. N°	HORA
11.13a	
GOBIERNO REGIONAL PIURA OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA - DRTPE SECRETARIA	
19 AGO 2024	
HORA	FOLIO
3:37	
FIRMA	

A : Sr. CPC. Cesar Augusto Cruz Vilchez
Sub. Director de la OTATI

DE : Abog. Juana Magaly Ruiz Gallo.

ASUNTO : Informe y Proyecto de Resolución

Ref : Oficio N°3766-2024/GRP-11000

Fecha : 16.08.2024

Tengo a bien dirigirme ante usted; a fin de informarle sobre el asunto de la referencia lo siguiente:

I.- Antecedentes.-

Que, la Oficina Técnica Administrativa remite el Oficio N°3766-2024/GRP-11000 de fecha 05.08.2024 de la Procuraduría Pública Regional solicitando el cumplimiento del mandato judicial dispuesto en la Resolución N°12 emitida en el Expediente N°00090-2023-0-2001-JR-LA-01 seguido por Neira Guevara, Amilcar sobre Reposición definitiva contra: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Piura tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Piura, al haberse pronunciado la Sala Suprema declarando improcedente el recurso de Casación N°2926-2024-Piura, interpuesto por la Procuraduría Pública Regional Piura.

II.- Análisis.-

Que, revisado los antecedentes que obran en la Dirección Regional, se puede verificar que mediante Resolución Directoral Regional N°070-2023/GRP-DRTPE-DR de fecha 21 de diciembre de 2023, donde se resuelve: **Artículo Primero.- AUTORIZAR** la reposición por mandato judicial del señor Amilcar Neira Guevara en el cargo de CHOFER de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento del mandato judicial contenida en el expediente N°00090-2023-3-2001-JR-LA-01 en la Resolución N°01 de fecha 31 de julio de 2023 sobre Medida Cautelar Innovativa solicitada por Amilcar Neira Guevara contra la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Medida Cautelar, otorgado que tuvo como fin la reposición provisional del demandante.

Que, el Oficio remitido por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Piura, hace conocimiento que en el expediente principal N°0090-2023-0-2001-JR-LA-01 mediante la Resolución Judicial N°12 se ha ordenado la acumulación de la medida cautelar al principal e inicio de ejecución de sentencia, al haberse declarado Improcedente el recurso de Casación presentado por la Procuraduría Pública, en consecuencia dispone se cumpla la Resolución de Vista.

Abog. Juana Magaly Ruiz Gallo
REG. ICAP 14

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

Que, en el punto 2.4. de la mencionada Resolución Judicial dispone textualmente:

"Respecto a la obligación de hacer: **REQUIERASELE** a la demandada DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y GOBIERNO REGIONAL DE PIURA CUMPLA con: **REPONER DEFINITIVAMENTE**, al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de CHOFER, o en un cargo de similar categoría y remuneración,

Que, la Resolución Judicial N° 04 de fecha 10 de mayo de 2023, que contiene la Sentencia que ha sido confirmada mediante la Resolución de Vista en su parte considerativa respecto al vínculo laboral fundamenta lo siguiente :

...

"5.6. Estando a lo señalado y considerando además que el accionante por el periodo agosto a diciembre del año 2022, ha continuado realizando las labores de "CHOFER" y siendo que la demandada, es una institución pública encargada de la administración superior del Departamento de Piura, con autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, en el marco de un Estado unitario y descentralizado; resulta pertinente señalar que el régimen laboral que le asistiría al accionante en su condición de obrero, es el previsto por la Ley N°30889, vigente desde diciembre del año 2018, norma que precisa, que a los obreros de los Gobiernos Regionales les asiste el régimen laboral Privado. Lo expuesto es además atendiendo a que existen diversos pronunciamientos, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, que han precisado la condición de obreros a los choferes de las entidades públicas (como las municipalidades), por citar: Expediente N° 00698-2017-PA/TC, EXP. N.° 06613-2015-PA/TC, CASACIÓN LABORAL N°11297-2018 LIMA e INFORME TÉCNICO N°0030 - 2019~SERVIR/GPGSC2

5.7. Con lo expuesto y teniendo en cuenta que por un periodo anterior al hoy analizado, ya existe un pronunciamiento judicial (en trámite) que reconoce el vínculo laboral del demandante hasta julio del 2022; en aplicación de los principios de progresividad y no regresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos y principio de continuidad, este juzgado concluye que el recurrente por el periodo agosto a diciembre del año 2022, continuó su relación laboral con la emplazada; asistiendo el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N°728 y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Que, tratándose de un mandato judicial tramitado bajo la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 63° que regula el procedimiento de ejecución de sentencia dice: **"Incumplimiento injustificado al mandato judicial."** Tratándose de las obligaciones de hacer y no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, si el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado

Abog. Juana Magaña Pineda Gallo
REG. TCAP 545



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

cumpla el mandato ; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la Autoridad"

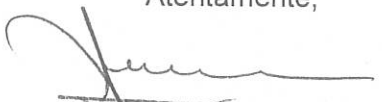
Que, asimismo el artículo 4° del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala : **" Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente , en sus propios términos , sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances , bajo responsabilidad civil, penal y administrative que la Ley señala (...)"**

III.- Conclusión.-

Que, estando al mandato judicial de naturaleza de cosa juzgada y a las disposiciones legales antes precisado, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo disponer las acciones legales y administrativas para el cabal cumplimiento de orden judicial sin precisar observaciones ni calificar su contenido, dado que ello, generaría incurrir en responsabilidades, incluso de carácter penal.

Adjunto: Proyecto de Resolución.

Atentamente,


Abog. Juana Magaly Ruiz Gallo
REG. ICAP 545

P. 29/08/2024
A Despacho

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL



Piura 29/08/2024

A: Dirección Regional

Pro: conocimiento,
Ocupar su trámite
correspondiente



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura,

VISTO: Oficio N°3766-2024/GRP-11000 de fecha 05 de agosto de 2024 de la Procuraduría Pública Regional sobre cumplimiento de mandato judicial dispuesto en el expediente judicial N°0090-2023-0-2001-JR-LA-01) y, el Informe N°041-2024/GRP-DRTPE-JMRG de fecha 16 de agosto de 2024;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N°3766-2024/GRP-11000 de fecha 05.08.2024 la Procuraduría Pública Regional informa que se debe dar cumplimiento del mandato judicial dispuesto en la Resolución N°12 emitida en el Expediente N°00090-2023-0-2001-JR-LA-01 seguido por Neira Guevara, Amilcar sobre Reposición definitiva contra: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Piura tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Piura, al haberse pronunciado la Sala Suprema declarando improcedente el recurso de Casación N°2926-2024-Piura, interpuesto por la Procuraduría Pública Regional Piura.

Que, revisado los antecedentes que obran en la Dirección Regional, se puede verificar que mediante Resolución Directoral Regional N°070-2023/GRP-DRTPE-DR de fecha 21 de diciembre de 2023, donde se resuelve: **Artículo Primero.- AUTORIZAR** la reposición por mandato judicial del señor Amilcar Neira Guevara en el cargo de CHOFER de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento del mandato judicial contenida en el expediente N°00090-2023-3-2001-JR-LA-01 en la Resolución N°01 de fecha 31 de julio de 2023 sobre Medida Cautelar Innovativa solicitada por Amilcar Neira Guevara contra la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Medida Cautelar, otorgada que tuvo como fin la reposición provisional del demandante.

Que, el Oficio remitido por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Piura, hace conocimiento que en el expediente principal N°0090-2023-0-2001-JR-LA-01 mediante la Resolución Judicial N°12 se ha ordenado la acumulación de la medida cautelar al principal e inicio de ejecución de sentencia, al haberse declarado Improcedente el recurso de Casación presentado por la Procuraduría Pública, en consecuencia dispone se cumpla la Resolución de Vista.

Que, en el punto 2.4. de la mencionada Resolución Judicial dispone textualmente:

"Respecto a la obligación de hacer: **REQUIERASELE** a la demandada DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y GOBIERNO REGIONAL DE PIURA CUMPLA con: **REPONER DEFINITIVAMENTE**, al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de CHOFER o en un cargo de similar categoría y remuneración."





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura,

Que, la Resolución Judicial N° 04 de fecha 10 de mayo de 2023, que contiene la Sentencia que ha sido confirmada mediante la Resolución de Vista en su parte considerativa respecto al vínculo laboral fundamenta lo siguiente :

...

"5.6. Estando a lo señalado y considerando además que el accionante por el periodo agosto a diciembre del año 2022, ha continuado realizando las labores de "CHOFER" y siendo que la demandada, es una institución pública encargada de la administración superior del Departamento de Piura, con autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, en el marco de un Estado unitario y descentralizado; resulta pertinente señalar que el régimen laboral que le asistiría al accionante en su condición de obrero, es el previsto por la Ley N°30889, vigente desde diciembre del año 2018, norma que precisa, que a los obreros de los Gobiernos Regionales les asiste el régimen laboral Privado. Lo expuesto es además atendiendo a que existen diversos pronunciamientos, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, que han precisado la condición de obreros a los choferes de las entidades públicas (como las municipalidades), por citar: Expediente N° 00698-2017-PA/TC, EXP. N.° 06613-2015-PA/TC, CASACIÓN LABORAL N°11297-2018 LIMA e INFORME TÉCNICO N°0030 -2019~SERVIR/GPGSC2

5.7. Con lo expuesto y teniendo en cuenta que por un periodo anterior al hoy analizado, ya existe un pronunciamiento judicial (en trámite) que reconoce el vínculo laboral del demandante hasta julio del 2022; en aplicación de los principios de progresividad y no regresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos y principio de continuidad, este juzgado concluye que el recurrente por el periodo agosto a diciembre del año 2022, continuó su relación laboral con la emplazada; asistiendo el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N°728 y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Que, tratándose de un mandato judicial tramitado bajo la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 63° que regula el procedimiento de ejecución de sentencia dice: **"Incumplimiento injustificado al mandato judicial.-"** Tratándose de las obligaciones de hacer y no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución ,si el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato ; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la Autoridad"

Que, asimismo el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala : **" Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento**





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° - 2024/GRP-DRTPE-DR

Piura,

a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal y administrativa que la Ley señala (...)

Que, estando a lo expuesto, y al no encontrarse implementado en sus documentos de gestión el Régimen General Laboral de la Actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, y estando que la Dirección depende administrativa y presupuestalmente, del Titular del Pliego-Gobierno Regional, dispóngase a la Oficina Técnica Administrativa para que ejecute las acciones administrativas tendientes a dar cumplimiento al mandato judicial en sus propios términos.

Por estas consideraciones, con la visación de la Oficina Técnica Administrativa, en uso de las facultades conferidas a este Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 093-2023/GOBIERNO REGIONAL PIURA-PR, del 10/01/2023;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- REPONER DEFINITIVAMENTE al señor **AMILCAR NEIRA NEIRA GUEVARA**, en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición **de chofer de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Piura**, en las condiciones y términos que precisan la parte considerativa de la Resolución Judicial Cuatro (04) de fecha 10 de mayo de 2023 emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura que contiene la Sentencia emitida en el Expediente Judicial N°00090-2023-0-2001-JR-LA-01, asistiéndole el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N°728 y su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTICULO 2°.- DISPONER a la Oficina Técnica Administrativa ejecute las acciones legales, administrativas presupuestales tendientes a dar cumplimiento al mandato judicial en los términos que se dispone.

ARTICULO 3°.- NOTIFIQUESE a la parte interesada, Procuraduría Pública, a los estamentos administrativos que corresponda, al Juzgado Laboral de Piura para toma conocimiento del cumplimiento del mandato judicial.

COMUNIQUESE, REGISTRESE Y ARCHIVESE

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE PIURA (NLPT)**

2022, que se le impidió el ingreso a su centro de trabajo, presuntamente por orden de la nueva gestión, sin haber recibido previamente memorándum o documento alguno que le notificara al respecto.

2.2. Precisa que, mediante Expediente N° 02243-2022-0-2001-JR-LA-08, interpuso demanda en contra de la demandada por Desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios, Reconocimiento de vínculo laboral en el régimen privado Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, inclusión en planillas 728 y otros, proceso en el que a la fecha ha obtenido sentencia favorable; y, pese a la naturaleza de la labor permanente que desempeñaba, al haberlo contratado mediante contrato de locación de servicios, y no haberlo contratado a tiempo indeterminado, se ha incurrido en una desnaturalización del contrato de trabajo, correspondiendo la inclusión en el régimen Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, tal y conforme lo ha declarado la Resolución de Sentencia N° 07 del Expediente N° 02243-2022-0-2001-JR-LA08.

2.3. Refiere que, el cese de un trabajador fundado en la reorganización de una entidad pública que la autorizaba a reducir personal, es considerado un despido "incausado", de acuerdo al Expediente N° 0815-20014-AA/TCCaso Paulino Núñez Cabrerías- de 25-06-2004, ff.jj. 6-7, en donde el Tribunal Constitucional señaló que *"se trata de un despido incausado considerando que no se ha producido el despido sin expresarle al trabajador causa alguna derivada de su conducta o de su labor que la justifique"*; asimismo ha señalado que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador está afectada de nulidad, por ende, el despido carecerá de efecto legal. Como es de ver, se me despide cuando ingresa un nuevo Gobernador Regional.

2.4. Finalmente alega que, habiendo demostrado fehacientemente que al suscrito le corresponde ser contratado bajo el régimen laboral privado, es que solicito se le reponga a su puesto de trabajo como Conductor de Camioneta, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA: Gobierno Regional de Piura

3.1. Se apersona al proceso y contesta la demanda indicando que, la pretensión del demandante deviene en infundada, dado que según los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante no acreditan fehacientemente el elemento de subordinación para hacer una correcta aplicación del principio de la primacía de la realidad; por lo tanto, no le corresponde la reposición que se reclama.

3.2. Precisa que, de los propios medios probatorios ofrecidos por el demandante no figura ninguno que pruebe que estaba sujeto a un horario de trabajo o que necesitara el otorgamiento de permisos para ausentarse de su supuesto centro de labores, que son características propias de la existencia de un vínculo de subordinación. Siendo que la parte demandante no acredita que su contratación de naturaleza civil se encuentre desnaturalizada, caso contrario, amparar lo solicitado, se llegaría a la conclusión que todos los demandantes les bastara acreditar la prestación personal y la presentación de recibo por honorarios y señalar que su contratación de naturaleza civil está desnaturalizada para que los juzgados tengan por cierta dicha afirmación y amparen su derecho, cuando, corresponde a los demandantes la obligación de demostrar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, en especial, el de la subordinación.

3.3. Por último refiere que, la pretensión de reposición deviene en infundada porque el ingreso a la administración pública es por concurso público conforme lo establece el artículo 5° de la Ley Marco Del Empleo Público y el precedente vinculante contenido en la sentencia expedida en el Exp. N° 5057-2013-PA-TC y no habiendo el actor cumplido con dicho requisito no le corresponde la reincorporación que reclama.

IV. PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:

Conforme consta en el acta de conciliación se fijan como pretensiones materia de juicio:

- Se deje sin efecto su despido incausado y se disponga su reposición en el cargo de obrero Conductor de camioneta en el régimen laboral privado regulado por el Decreto legislativo 728.

V. **FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

5.1. La Tutela Jurisdiccional efectiva es un principio - derecho que le asiste a toda persona natural o jurídica, para acudir al órgano jurisdiccional a efectos de solicitar la defensa de sus derechos, la misma que debe ejercerse con sujeción a un debido proceso, este derecho encuentra su sustento en el inciso 3) del artículo 139° de nuestra Constitución Política del Perú, concordante el mismo, con lo dispuesto en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, que establece: *"Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso"*..

5.2. En el presente proceso tramitado bajo las normas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, se tiene que la misma establece en su artículo III de su Título Preliminar que: *"En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad"*, superando así el desequilibrio que se presenta por la desigualdad económica y social que se presenta entre empleador y trabajador; esto adquiere mayor sustento en tanto en la misma disposición en su segundo párrafo se precisa: *"Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso (...)"*-

5.3. Corresponde además precisar que de conformidad con lo previsto en artículo 12° de la Ley N° 29497, establece expresamente la Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias; así: *"12.1 En los procesos laborales por audiencias **las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.** Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento"* [Resaltado nuestro].

Estando a lo *anteriormente expuesto*, se deja constancia que, en la presente sentencia, se citará el video donde consta grabada las actuaciones orales, siempre y cuando lo expuesto por las partes y/o abogados sea relevante para esclarecer y dilucidar un hecho relevante para resolver la controversia.

Respecto al vínculo laboral

5.4. En el presente caso, se tiene que el accionante solicita se disponga su reposición en su puesto de trabajo, señalando que cuenta con proceso judicial, mediante el cual se le ha reconocido su vínculo laboral con la demandada;

Siendo así, se ha podido verificar que el recurrente ha iniciado un proceso judicial recaído en el Exp. 02243-2022-0-2001-JR-LA-08, tramitado ante el Octavo Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, en cual se ha emitido Resolución N° 07- sentencia (folios 13 y siguientes), en el mismo se ha reconocido el vínculo laboral del accionante con la emplazada por el periodo *01 de enero del 2019 a octubre del 2019; febrero a diciembre del 2020 y desde marzo del 2021 hasta julio del 2022*.

Cabe señalar que si bien, precitado pronunciamiento no cuenta con calidad de cosa juzgada, pues se encuentra en grado de apelación (según SIJ); corresponderá a este despacho emitir pronunciamiento respecto del periodo posterior, *esto es de agosto del 2022 al 31 de enero del 2023*, periodo que el accionante refiere ha continuado laborando para la emplazada y finalmente ha sido despedido sin causa alguna,

Respecto al periodo agosto del 2022 al 31 de enero del 2023

5.5. En el presente proceso verificados los actuados, se ha podido advertir que el accionante no ha presentado medio probatorio alguno que lo vincule con la emplazada, por citado periodo; sin embargo, debe tenerse presente que en audiencia única, se ha precisado como un hecho que no es materia de controversia: *"Que el accionante ha estado vinculado a la demandada en su condición de chofer"*; asimismo se tiene que en ningún extremo del escrito de absolución de demanda la parte emplazada ha cuestionado el periodo que el accionante refiere ha estado vinculado a la

demandada; ello además concuerda con el Informe N° 043-2022/GRP, de fecha 19 de setiembre del 2022 (f.192), donde se precisa: "*Fecha fin: continua a la fecha brindando sus servicios*", y con el acta de constatación policial (folio 11), de fecha 03 de enero de 2023, en la cual se precisa que al accionante no se le dejó ingresar a en citada fecha; por todo ello, este despacho concluye que hay indicios suficientes para precisar que en efecto el accionante continuó sus labores por el periodo **agosto del año 2022 a diciembre de 2022**.

5.6. Estando a lo señalado y considerando además que el accionante por el periodo agosto a diciembre del año 2022, ha continuado realizando las labores de "CHOFER" y siendo que la demandada, es una institución pública encargada de la administración superior del Departamento de Piura, con autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, en el marco de un Estado unitario y descentralizado¹, resulta pertinente señalar que el régimen laboral que le asistiría al accionante en su condición de obrero, es el previsto por la Ley N° 30889, vigente desde diciembre del año 2018, norma que precisa, que a los obreros de los Gobiernos Regionales les asiste el régimen laboral Privado.

Lo expuesto es además atendiendo a que existen diversos pronunciamientos, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, que han precisado la condición de obreros a los choferes de las entidades públicas (como las municipalidades), por citar: Expediente N° 00698-2017-PA/TC, EXP. N.° 06613-2015-PA/TC, CASACIÓN LABORAL N° 11297-2018 LIMA e INFORME TÉCNICO N°0030 -2019~SERVIR/GPGSC²

5.7. Con lo expuesto y teniendo en cuenta que por un periodo anterior al hoy analizado, ya existe un pronunciamiento judicial (en trámite) que reconoce el vínculo laboral del demandante hasta julio del 2022; en aplicación de los principios de progresividad y no regresividad, principio de irrenunciabilidad de derechos y principio de continuidad, este juzgado concluye que el recurrente por el periodo *agosto a diciembre del año 2022*,

¹ Consultado en: <https://www.gob.pe/estado/gobiernos-regionales>

² Pues citado informe concluye que les asiste el régimen laboral de la actividad pública a aquellos obreros que ingresaron bajo citado régimen.

continuó su relación laboral con la emplazada; asistiendo el régimen laboral de de la actividad privada a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y su Texto Único Ordenado aprobad por D.S. 003-97-TR.

Respecto a la pretensión de reposición:

5.8. En el presente caso se ha determinado que por el periodo agosto a diciembre del año 2022, el régimen laboral aplicable al recurrente, es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, siendo su naturaleza de carácter indeterminado; por lo tanto, el cese del vínculo laboral del accionante sólo podía darse siguiendo el procedimiento contenido en los artículos 31ª y 32ª del Decreto Supremo N 003-2007-TR.

5.9. De los actuados se tiene que la parte demandada no acredita haber seguido el procedimiento establecido por Ley, para concluir el vínculo laboral con el demandante, pues no se advierte que le haya cursado carta de pre aviso de despido imputándole alguna falta grave, ni la carta de despido respectiva; sino más bien, ha quedado acreditado en autos, con Acta de Constatación Policial (f. 11), que al demandante, por orden de la Gerencia del Gobierno Regional, no se le ha permitido el ingreso a las instalaciones de la demandada; siendo así, en el presente caso se ha configurado el despido incausado, esto al haber culminado la demandada el vínculo laboral con el accionante sin causa alguna.

5.10. Ahora bien, respecto a lo señalado por la parte demandante que no le asiste se le aplique el precedente Huatuco, al tener la condición de obrero de la demanda, lo cual contradice la parte emplazada señalando que el accionante no puede ser repuesto por no haber concursado a una plaza vacante y presupuestada, corresponde precisar que, el precedente vinculante Huatuco Huatuco, que recae en el Expediente N° 5057-2016-PA-TC, señala en su fundamento 18: "Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27º y 22º de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE PIURA (NLPT)**

modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado." [Subrayado nuestro]

5.11. Asimismo se tiene que, respecto de citado precedente, la Corte Suprema en las Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA, 4336-2015-ICA y 21082-2017, respectivamente, estableció como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia, siendo entre otros: siendo aplicables al presente caso: "Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada" y que si es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forma parte de la administración pública.

5.12. En el presente caso, se tiene que el accionante ha desempeñado las funciones de Obrero- Chofer de la parte demandada, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, no se ha acreditado en autos que en dicha condición forme parte de la carrera administrativa (la emplazada no ha sustentado que para el acceso y desempeño de las funciones encomendadas haya requerido de la exigencia de criterios meritocráticos); en tal sentido, no le es de aplicación el precedente HUATUCO; con lo cual, al haber dejado sin efecto la demandada el vínculo laboral sin causa alguna; corresponde disponer la reposición a su puesto de trabajo o en uno de similar categoría y remuneración; siendo el carácter de su vínculo laboral de naturaleza indeterminada.

Por los fundamentos expuestos, administrando justicia a nombre de la Nación;

VI. SE RESUELVE:

6.1. Declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **AMILCAR NEIRA GUEVARA** contra el **GOBIERNO REGIONAL DE PIURA - DIRECCION**



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE PIURA (NLPT)**

**REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, sobre REPOSICION
LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO.**

- 6.2. DISPÓNGASE** que la emplazada **DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO** proceda a **REPONER** al accionante en su
puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto
en su condición de **CHOFER**, o en un cargo de similar categoría y
remuneración.
- 6.3.** Consentida o ejecutoriada que sea la presente **ARCHIVASE** en su
oportunidad conforme a Ley.
- 6.4. NOTIFÍQUESE** conforme a Ley.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

Mediante : 00090-2023-0-2001-JR-LA-01
Fecha de la causa : Miércoles, 22 de noviembre del 2023
Demandante : Amilcar Neira Guevara
Demandado : Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Piura
Procuraduría Pública del Gobierno Regional
Materia : Reposición por despido incausado
Grado de procedencia : Primer Juzgado de Trabajo de Piura

SENTENCIA DE VISTA-EJE
(TRIBUNAL COLEGIADO)

RESOLUCIÓN N° NUEVE (09):

Piura, 29 de noviembre de 2023

I. ASUNTO

- Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la resolución N° 3, de fecha 3 de abril de 2023, dictada en la audiencia única, cuya acta obra en las páginas 305 a 308 del EJE, mediante la cual se resuelve declarar infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, deducida por la demandada.
- Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia, de fecha 10 de mayo de 2023, inserta entre las páginas 318 a 326 del EJE, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por Amilcar Neira Guevara contra el Gobierno Regional de Piura – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre reposición laboral por despido arbitrario; y se dispone que la emplazada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo proceda a reponer al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despi-



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

do, esto en su condición de chofer, o en un cargo de similar categoría y remuneración.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA PROCURADURÍA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA CONTRA LA RESOLUCIÓN N° TRES

La Procuradora del Gobierno Regional de Piura interpone recurso de apelación contra la resolución N° 3, por los siguientes fundamentos:

1. El auto que declaró infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, incurre en error al señalar que el demandante tiene la condición de obrero, por desempeñar la labor de chofer de camioneta. No ha tenido en consideración que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, no existe el régimen laboral del D.L 728; sus trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad pública- D.L 276 y CAS; en consecuencia, no corresponde que la presente causa se tramite en la vía ordinaria laboral, siendo incompetente el juzgado para conocer el proceso.
2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y el art. 207 del Reglamento de Organización y Funciones de la sede del Gobierno Regional, los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública. De ahí que no existe en el Gobierno Regional de Piura y sus dependencias personal que se le contrate bajo el régimen de la actividad privada, salvo el personal de los Proyectos Especiales (PECHP, PEHIAP, porque así lo establece su ley de creación), situación legal que ha sido ratificada por la Casación N° 1539- 2014-Piura.

III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA PROCURADURÍA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

La Procuradora del Gobierno Regional de Piura interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, por los siguientes fundamentos:

3. No se ha tenido en cuenta que el personal contratado en la entidad demandada se encuentra, algunos contratados por servicios personales, bajo el régimen laboral público del D.Leg. 276, y otros, por servicios no personales (como lo fue el caso del demandante), y también por contrato administrativo de servicios - CAS (D.Leg. 1057); pero no bajo el régimen de la actividad privada, tal y como quedó establecido en audiencia.
4. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y el art. 207 del Reglamento de Organización y Funciones de la sede del Gobierno Regional, los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública. De ahí que no existe en el Gobierno Regional de Piura y sus dependencias personal que se le contrate bajo el régimen de la actividad privada, salvo el personal de los Proyectos Especiales, porque así lo establece su ley de creación, situación legal que ha sido ratificada por la Casación N° 1539- 2014-Piura. Entonces, al ser el demandante locador de servicios de la emplazada, la vía del proceso ordinario laboral no es la idónea ni prevista en la ley para ventilar la controversia propuesta por el demandante, sino la vía contenciosa administrativa. Por consiguiente, la demanda correspondía ser declarada improcedente.
5. En la recurrida se ha vulnerado el derecho constitucional al debido proceso consagrado en el inciso 3 del art. 139° de la Constitución Política del Estado, en el sentido, que no ha valorado adecuadamente los medios probatorios aportados al proceso, al extremo que ha llegado a la conclusión que la contratación de naturaleza civil se ha desnaturalizado; sin embargo, no existe prueba alguna que acredite la existencia de subordinación.
6. Si bien el demandante prestó servicios para la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Piura, dichas labores fueron de carácter civil, y no de naturaleza laboral como equivocadamente las califica la juzgadora; la mayor prueba de ello está en que el ingreso del demandante para prestar servicios fue de manera directa, sin cumplir el requisito de concurso público



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

y ocupar una plaza del Cuadro de Asignación de Personal, que se requiere para contratar servidores con vínculo laboral, tal como lo tiene previsto el Decreto Legislativo N° 276 y el art. 28° del D.S. 005-90-PCM.

7. De ahí que, igualmente, al demandante se le dio por terminada su vinculación de carácter civil al término de su contrato de servicios no personales, sin que ponga reparos, pues de haber tenido un vínculo laboral, esto es ocupado una plaza de naturaleza permanente o del CAP, y al haber laborado por más de un año de manera ininterrumpida, tendría que haberse dado por concluida solamente por causal establecida en el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento.
8. Si bien el numeral 23.2 del art. 23° de la Ley N° 29497 señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en consecuencia, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral; cierto es, que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del demandante. En ese sentido, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.
9. Que, si bien los servicios de chofer podrían generar la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral; sin embargo, no siempre es así, pueden existir excepciones, como el servicio que prestó el actor que no necesariamente son permanentes. Además, las autorizaciones de salidas de vehículos firmadas por el jefe inmediato, no acreditan el vínculo de subordinación, sino que necesariamente tienen que emitirse las mismas para efectos de un control de entrada y salida de los bienes del estado (automóvil), ya que la labor de chofer necesariamente se realiza en un automóvil; asimismo, no existió orden, mandato o directriz por parte de la demandada a la parte demandante; por el contrario, existió coordinación entre la demandada en su condición de comitente con el actor, en su condición de locador, en ese sentido, dichos medios probatorios, lo único que acreditan es la vinculación de naturaleza civil; lo mismo ocurre con los reci-



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

bos por honorarios girados por el demandante, los cuales simplemente ratifican la prestación de un servicio independiente y autónomo y no necesariamente acreditan la existencia del pago de una remuneración, por lo tanto, son pruebas impertinentes, por cuanto no aportan valor probatorio a lo discutido, en el presente proceso, sin embargo, el juzgador en forma errónea los ha valorado inadecuadamente, al extremo de concluir que acreditan la existencia de un vínculo de subordinación.

10. No se ha considerado que conforme se puede verificar del Informe N° 036-2022/GRP-DRTPE-OTATI de fecha 23.08.2022, emitido por el Sub Director de la Oficina Técnica Administrativa, Tecnologías de la Información de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Piura, el demandante Amilcar Neyra Guevara, brindó sus servicios como chofer, de acuerdo a los términos de referencia establecidos por la entidad, no ocupando ningún cargo dentro de la estructura orgánica organizacional establecida en los documentos de gestión, siendo todos trabajadores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, no existiendo régimen de obreros.
11. Además, manifiesta que la constancia de trabajo de fecha 29.04.2021, emitida por la Directora Regional carece de sustento legal, por carecer de facultades para emitirla, no habiendo especificado la misma los periodos en los que no prestó servicios el demandante, como son noviembre y diciembre del 2019, enero 2020, enero y febrero 2021, siendo la oficina de Abastecimientos y servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Piura, el único órgano autorizado para otorgar "Constancia de prestación de servicios" a los locadores, por ser la entidad que lo contrata, quien emitió la constancia de fecha 17.01.2022, y que la parte demandante adjunta a su demanda.
12. Agrega que respecto al Memorándum N° 416-2022-GRP-430030-DR de fecha 20 de mayo del 2022, anexo a la demanda y emitido por el despacho directoral referido al cumplimiento de horario y retorno al trabajo presencial, dicho documento contraviene los principios que rigen los actos administrativos, al no haber sido emitido por autoridad competente, asumiendo la Directora Regional responsabilidad administrativa por esta conducta, resultando falso el contenido de dicho documento, ya que los locadores de ser-



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

vicios no se encuentran sujetos a un horario de trabajo específico ni reglamentario por la modalidad de contratación.

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

13. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
14. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo.
15. Don Amilcar Neira Guevara (el demandante, accionante o actor) interpone demanda contra la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Piura y el Gobierno Regional solicitando se disponga su reposición en el cargo de obrero conductor de camioneta en el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728 por contar con sentencia favorable de primera instancia en contra de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura y Gobierno Regional de Piura, por haberse configurado un despido incausado.
16. Asimismo, la Juzgadora de primera instancia en la audiencia única de fecha 3 de abril de 2023 (páginas 305 a 308 del EJE) estableció como pretensión materia de juicio: “Se deje sin efecto su despido incausado y se disponga su reposición en el cargo de obrero Conductor de camioneta en el régimen laboral privado regulado por el Decreto legislativo 728.”



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

17. En esta oportunidad interpone recurso de apelación el Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Piura, cuyos agravios serán analizados en los siguientes apartados; pero previamente se emitirá pronunciamiento sobre la apelación diferida contra la resolución N° 3 que declara infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

a. Sobre la apelación diferida contra la resolución N° 3 que declara infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia

18. Sobre la determinación de la competencia en el nuevo modelo procesal, el artículo 7 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala lo siguiente:

“Artículo 7.- Regulación en caso de incompetencia. –

7.1 El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio **mediante excepción**. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado. (...)” (remarcado y subrayado nuestro).

En ese sentido, corresponde a este Tribunal Colegiado analizar si el Juzgado de origen y la Sala Laboral Permanente de Piura resultan competentes para conocer la pretensión del demandante de reposición por despido in-causado en el cargo de chofer de camioneta.

19. Al respecto, se debe señalar que si bien el artículo 44 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, establece que: “Los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales de sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública conforme a ley. (...)”; no obstante, con fecha **21 de diciembre de 2018** se publicó la Ley N° 30889, en cuyo ar-



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

título único precisa el régimen laboral aplicable a los obreros de los Gobiernos Regionales, en los siguientes términos:

“Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales

Precisase 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 N° 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (subrayado nuestro).

20. Siendo esto así y atendiendo a que desde que ingresó (01.01.2019) hasta su fecha de cese (31.12.2022), el demandante prestó servicios para la demandada, en calidad de obrero, por ser chofer de camioneta, cuando ya se encontraba vigente la Ley N° 30889. Entonces, este Tribunal concluye que la vía idónea para tramitar el presente proceso es la ordinaria laboral, y no la contenciosa administrativa, de acuerdo con las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desestimándose el agravio de la parte demandada.

b. Sobre la incompetencia por razón de la materia alegada por la demandada en el escrito de apelación de sentencia

21. En el escrito de apelación de sentencia de primera instancia, la Procuradora Pública del Gobierno Regional de Piura reitera como agravio que no se ha tenido en cuenta que el personal contratado en la entidad demandada se encuentra, algunos contratados por servicios personales, bajo el régimen laboral público del D. Leg. 276, y otros, por servicios no personales (como lo fue el caso del demandante), y también por contrato administrativo de servicios - CAS (D. Leg. 1057); pero no bajo el régimen de la actividad privada, tal y como quedó establecido en audiencia. Agrega que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y el art. 207 del Reglamento de Organización y



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

Funciones de la sede del Gobierno Regional, los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública. De ahí que no existe en el Gobierno Regional de Piura y sus dependencias personal que se le contrate bajo el régimen de la actividad privada, salvo el personal de los Proyectos Especiales, porque así lo establece su ley de creación, situación legal que ha sido ratificada por la Casación N° 1539- 2014-Piura. Entonces, al ser el demandante locador de servicios de la emplazada, la vía del proceso ordinario laboral no es la idónea ni prevista en la ley para ventilar la controversia propuesta por el demandante, sino la vía contenciosa administrativa. Por consiguiente, la demanda correspondía ser declarada improcedente.

22. Al respecto, debe indicarse que no existe agravio en este extremo, toda vez que en el apartado anterior, esta superior instancia ya se ha pronunciado sobre la apelación diferida contra la resolución N° 3, confirmando como infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

c. Sobre la vulneración del derecho a la debida motivación de la sentencia emitida en primera instancia

23. La demandada expresa como agravio que, en la recurrida se ha vulnerado el derecho constitucional al debido proceso consagrado en el inciso 3 del art. 139° de la Constitución Política del Estado, en el sentido, que no ha valorado adecuadamente los medios probatorios aportados al proceso, al extremo que ha llegado a la conclusión que la contratación de naturaleza civil se ha desnaturalizado; sin embargo, no existe prueba alguna que acredite la existencia de subordinación.
24. El artículo 139 numeral 5 de la Constitución Política del Perú señala que uno de los principios de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.
25. A su vez el artículo 50, apartado 6, del Código Procesal Civil, establece como uno de los deberes del juez fundamentar las sentencias, bajo sanción



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

de nulidad, por esta razón, el artículo 122, apartado tercero, exige que las resoluciones contengan la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho y derecho pertinente.

26. Sobre el derecho a la debida motivación el Tribunal Constitucional ha señalado:

“La motivación de una resolución judicial no se basa en una determinada extensión de ella, toda vez que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta fuese breve o concisa” (expediente N° 3282-2004-HC/TC, fundamento jurídico 3).

27. El mismo Colegiado señala que no se cumple con la exigencia de motivación en los casos de motivación insuficiente:

“[que] se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la ‘insuficiencia’ de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo” (expediente N° 00728-2008-PHC/T C, fundamento jurídico 7).

28. En el caso de autos, de la lectura de la sentencia de primera instancia, en especial de los fundamentos jurídicos 3 a 68, se advierte que la Juez expone de manera clara y precisa los fundamentos respecto a por qué determina que los contratos de locación de servicios suscritos por las partes se desnaturalizaron y, por ende, se configuró la existencia de un verdadero



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, reconociéndole su reposición por despido incausado; advirtiéndose además que estos argumentos se encuentran respaldados en los medios probatorios actuados y que han sido valorados por la A quo de acuerdo a lo establecido en el artículo 197 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria. Por tanto, al margen de si se está de acuerdo o no con las razones dadas por la Magistrada, este Tribunal Colegiado verifica que se ha cumplido con el deber de motivar las resoluciones judiciales, y por ende, no se ha vulnerado el derecho al debido proceso tal como lo ha alegado la demandada.

29. Por tanto, este agravio debe ser desestimado por carecer de sustento fáctico y legal.

d. Con relación a los tres elementos del contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación

30. Conforme recomienda el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000, si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el de la buena fe contractual que preconiza el Código Civil.
31. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2132-2003-AA/TC ha definido correctamente el principio de primacía de la realidad del siguiente modo: “(...) así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.
32. Entonces, para poder determinar si la sentencia de primera instancia debe ser revocada o no, es pertinente analizar si en este caso se han configurado los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, a pesar que la defensa de la parte



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

demandada, señala que la relación existente entre las partes fue una de carácter civil o de contrataciones con el Estado.

33. La prestación personal del trabajo (*intuitu personae*) supone que la labor realizada no puede ser delegada a terceras personas, sino que el servicio que presta el trabajador debe ser directo y concreto. En cuanto a la remuneración, se entiende que es obligación del empleador pagar una remuneración al trabajador en contraprestación al servicio realizado, salvo excepciones en que la prestación de servicios puede ser gratuita.
34. En cuanto al tercer requisito, la subordinación, este es el elemento determinante para establecer la existencia de vínculo laboral, pues permite diferenciar un contrato de trabajo de uno de locación de servicios. La subordinación como bien ha señalado la doctrina especializada supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan, por ejemplo, en el cumplimiento de un horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.
35. En vista que no siempre se contará con prueba directa de la relación laboral, se añaden otros rasgos sistemáticos o indicios de laboralidad¹, que como bien señala la doctrina laboral (así por ejemplo, Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU, Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral, 1ª edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, página 89), son “pistas” o características propias de una relación de trabajo, tales como la exclusividad en la prestación del servicio, la estabilidad, la permanencia en los pagos mensuales, la continuidad, la ausencia de aportación de materiales, la ausencia de gastos por usuario del servicio, entre otros. A diferencia de los elementos

¹ Es necesario entender que la subordinación no es un concepto absoluto, sino que admite una determinada gradualidad. En realidad, existe unos trabajadores más subordinados que otros, donde las órdenes son dadas de manera más clara y notorias, y el control es más claro y efectivo. Por lo contrario, en otros casos en donde la subordinación si bien existe, no es tan notoria. Al existir esta gradualidad en la subordinación, los hechos indiciarios resultan relevantes.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

esenciales del trabajo, los rasgos sistemáticos no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral, pero son indicios que pueden inducir a “laboralizar” una relación (sobre todo en los casos llamados “zonas grises”, donde resulta difícil determinar la existencia o no de una relación laboral).

e. Análisis del caso concreto, es decir, si el señor Amilcar Neira Guevara mantuvo vínculo laboral con la demandada

36. Antes de analizar si se han verificado los tres elementos del contrato de trabajo, debe precisarse que en la sentencia venida en grado² se ha emitido pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo comprendido de agosto de 2022 a enero de 2023, concluyéndose en que existió una relación laboral entre las parte a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, este Collegiado se ceñirá a analizar los agravios referidos al vínculo laboral por el periodo antes indicado.
37. El artículo 23 inciso de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.
38. En cuanto al primer y segundo requisito, prestación personal y contraprestación por el servicio prestado, estos no han sido negados por las parte demandante; por el contrario, del Informe N° 043-2022/GRP-DRTPE-OTATI, de fecha 19 de septiembre de 2022 remitido por el Subdirector de la Oficina Técnica Administrativa, Tecnologías de la Información al Director Regional de y Promoción del Empleo fluye que a la fecha de su emisión, el Sr. Amilcar Neira Guevara, como conductor de unidad móvil de la institución, continuaba brindando sus servicios, por lo que se infiere que esta labor ha sido remunerada, en aplicación de lo establecido en la parte *in fine* del artículo

² Fundamentos 5.4 a 5.7 de la sentencia venida en grado.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

23 de la Carta Magna que establece que “[n]adie está obligado a prestar trabajo sin retribución”, es decir, no hay trabajo gratuito.

39. Además, respecto a la existencia de subordinación, la misma está acreditada con las fotografías de las páginas 122 a 123 del EJE, en las cuales se aprecia al demandante con el chaleco de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, lo que prueba que la demandada le otorgaba al actor instrumentos propios y utilizados en el marco de una relación laboral. Máxime si por la naturaleza de las funciones y por máximas de la experiencia³, un chofer de unidad móvil de la demandada no podría desarrollar sus actividades con total autonomía, sin horario y supervisión alguna.
40. En consecuencia, es claro que en aplicación del principio de primacía de la realidad y de la valoración conjunta de los medios probatorios, se puede afirmar que entre las partes del proceso existió un verdadero contrato de trabajo en aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
41. La conclusión anterior es avalada por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República (Casación N° 014-2006- Lima, publicada en el “Peruano” el 1 de octubre del 2007,) la cual ha señalado:

“el análisis de la materia controvertida en autos, aparece que tanto en la sentencia de primera instancia como la de vista, han concluido en la existencia de un contrato de trabajo que identifica de una parte de la demandante en su calidad de trabajador y de la otra demandada en su calidad de demandada en su calidad de empleadora, todo ello en base al principio de la primacía de la realidad, que implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge

³ Artículo 281.- Presunción judicial

El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

de documentos o acuerdo, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el campo de los hechos: previa identificación de elementos básicos del contrato de trabajo relativos a la prestación personal, subordinación y remuneración (...). Que en perfecta armonía con lo expuesto, entrando al análisis de la denunciada aplicación del artículo 1774 del Código Civil, debe advertirse que en inaplicación de dicha norma obedece a la línea del criterio valorativo de los hechos, así pues, habiendo concluido por aplicación del principio de primacía de la realidad, que el vínculo laboral del actor, es un contrato de trabajo, ergo, corresponde aplicar las normas que regulan dicha relación jurídica que son las de orden laboral, y no las de orden civil, como pretende la recurrente, siendo ello así, debe desestimarse dicha causal casatoria”.

42. Además, en este caso el demandante demostró de manera fehaciente la prestación personal de los servicios, porque se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en aplicación del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, recayendo en la demandada la carga de la prueba relativa a que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma e independiente, lo que no se ha verificado en el caso bajo análisis, por lo que este agravio de la parte demandada debe ser desestimado.

f. Sobre si configuró un despido incausado o el cese del actor fue por término de contrato

43. Habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicio, y siendo que la demanda fue interpuesta dentro del plazo legal (09.01.2023, página 1) y habiéndose superado el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 22 de Decreto Supremo N° 003-97-TR, solo se podía poner fin al contrato de trabajo invocando la existencia de una causa justa, lo que no ha sucedido en el presente caso, pues la demandada en el propio escrito de apelación de la entidad demandada (fundamento 2.4, página



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

344) reconoce que, el cese del demandante se debió al término de contrato, pues indica: “(...) ~~SU CESE OBEDECIÓ A TÉRMINO DE CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS~~ (...)”, acreditándose de esta manera que el despido del actor no se basó en una falta grave imputable al trabajador, como lo establece el artículo 22 del D.S. 003-97-TR, que dispone:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

44. Además, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

45. En este sentido, el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico N° 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 976-2001-AA/TC, define el despido incausado de la siguiente manera:

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



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

(...)

b) Despido incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando:

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

46. Por consiguiente, en virtud del artículo 23.4 inciso c) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe que la carga de probar la causa de despido le corresponde al empleador, la sentencia apelada debe ser confirmada en cuanto ordena la reposición del accionante en el puesto que tenía al momento en que se produjo el despido.

g. Si procede la reposición del demandante a su puesto de trabajo o si resulta aplicable lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05057-2013-PA/TC

47. Ahora, en lo referente a la aplicación de la Ley Marco del Empleo Público y del precedente del Tribunal Constitucional en la sentencia N° 05057-2013-PA/TC, el cual establece que la contratación a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, es de advertir, que ha quedado acreditado que el accionante laboró como obrero (chofer); por lo tanto, no se está vulnerando lo establecido en el precedente del Tribunal Constitucional N° 05057-



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

2013-PA/TC, tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia de la República en la reciente Casación Laboral N° 34268-2019-Cajamarca de fecha 6 de octubre de 2022, en un caso similar al de autos, en el que ordenó la reposición de un obrero del Estado, declarando el considerando décimo segundo como doctrina jurisprudencial, de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores, siendo que en los fundamentos décimo segundo, décimo cuarto y décimo sétimo, ha señalado lo siguiente:

"DÉCIMO SEGUNDO: Doctrina Jurisprudencial

Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, **no resulta aplicable en los siguientes casos:**

- a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.
- b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero 2021).



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, ~~gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública.~~

e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

f) Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.º 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.

g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, esta Sala Suprema, respecto de la aplicación de la Sentencia N.º 05057-2013- PA/TC JUNÍN, establece que todos los trabajadores al servicio del Estado, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, no pueden demandar la reposición en el trabajo si no una indemnización por despido, aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta" (subrayado nuestro).

(...)

DÉCIMO CUARTO. Este colegiado supremo es del criterio, que si bien hoy en día las diferencias entre las distintas clases de trabajadores tienden a desaparecer, para efectos de una mejor aplicación de la presente sentencia considera pertinente establecer con carácter enunciativo y no taxativo, qué servidores públicos deben ser considerados como obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada:



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

- a) El personal de limpieza pública, choferes de vehículos de recojo de residuos sólidos, personal de mantenimiento de parques y jardines al servicio de las Municipalidades;
- b) El personal de serenazgo a pie o motorizado, choferes de vehículos de serenazgo y policías municipales;
- c) El personal que realiza trabajo predominantemente manual y de guardianía en camales, panaderías y cementerios municipales;
- d) El personal que realiza labores propias del régimen de construcción civil en obras por administración directa a cargo de Gobierno Central, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales así como en proyectos especiales;
- e) El personal que desarrolla labores de guardianía y mantenimiento de parques zonales, parques zoológicos y jardines botánicos a cargo de los gobiernos locales;
- f) Todos aquellos servidores que realizan labores en las cuales predomina el trabajo manual, el esfuerzo físico y el contacto con materias primas e instrumentos de producción, al servicio de la Administración Pública.

(...)

DÉCIMO SÉTIMO. Tal como se puede apreciar de los considerandos precedentes, a los obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada no les resulta aplicable el precedente vinculante recaído en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC-JUNÍN; toda vez que, no forman parte de la carrera administrativa. “el subrayado es nuestro)

48. En ese sentido, queda claro que al demandante no le resulta de aplicación el precedente Huatuco, que exige ingreso por concurso público de méritos en vacante presupuestada.



Corte Superior de Justicia de Piura
Sala Laboral Permanente

En conclusión

49. En resumen, la sentencia apelada debe ser confirmada en todos sus extremos.

V. DECISIÓN

Por las anteriores consideraciones:

1. **CONFIRMARON** la resolución N° 3, de fecha 3 de abril de 2023, dictada en la audiencia única, mediante la cual se resuelve declarar infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, deducida por la demandada.
2. **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, de fecha 10 de mayo de 2023, inserta, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por **AMILCAR NEIRA GUEVARA** contra el **GOBIERNO REGIONAL DE PIURA – DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**, sobre reposición laboral por despido incausado; y se dispone que la emplazada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo proceda a reponer al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de chofer, o en un cargo de similar categoría y remuneración.
3. Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior Ponente, Culquicóndor Bardales.

S.S.

IZAGA RODRIGUEZ

MORE ALBÁN

CULQUICÓNDOR BARDALES



GOBIERNO REGIONAL PIURA

GOBIERNO REGIONAL PIURA Direc. Regional de Trabajo y Prom. del Empleo Piura SECRETARIA	
05 AGO 2024	
REG. Nº	HORA
all	12:14

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

MUY URGENTE
Piura, 05 de Agosto del 2024

GOBIERNO REGIONAL PIURA DIRECCION ADMINISTRATIVA - DRTP SECRETARIA		
05 AGO 2024		
HORA	FOLIOS	FIRMA
1:01	1	

OFICIO N° 3766 -2024/GRP-110000

Señor:

DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PIURA

Asunto: Cumplimiento de Mandato Judicial – MUY URGENTE
Dte: : NEIRA GUEVARA, AMILCAR

Ref.: a) Resolución N° 12 (Exp. N° 00090-2023-0-2001-JR-LA-01)

Tengo a bien dirigirme a usted en atención al proceso judicial de la referencia, seguido por NEIRA GUEVARA, AMILCAR, a fin de comunicarle que el juzgado mediante resolución N° 12 ha resuelto: "2.4. Respecto a la obligación de hacer: REQUIERASELE a la demandada DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO y GOBIERNO REGIONAL DE PIURA, CUMPLA con: • REPONER DEFINITIVAMENTE al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de CHOFER, o en un cargo de similar categoría y remuneración. • OTORGUESE a la demandada el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES a fin de que cumpla con lo ordenado, debiendo informar a esta judicatura, bajo apercibimiento de MULTA de 03 URP y de incrementarse en 06 URP, en caso de incumplimiento.

En este sentido, solicito se sirva informar al PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA sobre el cumplimiento del mandato judicial.

Atentamente.

Se Adjunta:

-Res N° 12.

C.C.

Archivo / Exp. Judicial

Layj

Piura 05/08/2024

A: Abog. Juan RAMON Ruiz Gallo.

Par: conocimiento, informe y Proyecto de Resolución
y correspondiente.



BICENTENARIO
PERÚ 2021



Gobierno Regional Piura
Av. San Ramón S/N Urb. San Eduardo
El Chipe Piura - PERÚ
Central Telefónica: 51 073-284600

www.regionpiura.gob.pe

GOBIERNO REGIONAL PIURA
Procuraduría Pública Regional - GR

ROSA MERCEDES CHINCHAY LABRIN
Procuradora Pública Regional

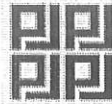
P. 05/08/2024
Pase OTA para
atención de lo
indicado; con el
carácter de muy
Urgente; observar
plazo.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. Jorge Edmundo Olaya Ramos



Procuraduría General del
Estado



PODER JUDICIAL DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA MÓDULO CORPORATIVO LABORAL - NLPT

Razón

Señor Juez:

Doy cuenta a Usted, que mediante Resolución Administrativa N° 000735-2024-P-CSJPI-PJ, de fecha 30 de mayo del 2024, se designa al magistrado Leandro Fabio Burgos Solís, como Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Trabajo de la sub especialidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de Piura (NLPT). Asimismo, por Resolución Administrativa N° 000753-2024-P-CSJPI-PJ, de fecha 05 de junio del 2024, se resuelve conceder al magistrado Helder Lujan segura, descanso vacacional los días 26 y 26 del presente mes, encargando al magistrado Leandro Fabio Burgos Solís. Doy cuenta a Usted, que el suscrito asume labores como Secretario Judicial del Área de Ejecución de este Módulo Corporativo Laboral a partir del 01 de febrero del 2024, habiendo encontrado una excesiva carga procesal pendiente de proveído, por lo que se provee en la fecha. Lo que doy cuenta a usted para los fines pertinentes.

Piura, 22 de julio de 2024

1° JUZGADO LABORAL -Calle Lima #997 Piura

EXPEDIENTE : 00090-2023-0-2001-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : BURGOS SOLIS LEANDRO FAVIO
ESPECIALISTA : GOMEZ MORENO WALTER MARCELO (EJECUCION)
DEMANDADO : PROCURADOR PUBLICO GOBIERNO REGIONAL, DE PIURA
DEMANDANTE : NEIRA GUEVARA, AMILCAR

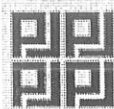
RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE (12)
Piura, 22 de julio del 2024.

AUTO DE ACUMULACION E INICIO DE EJECUCION DE SENTENCIA

AUTOS Y VISTOS: Con el escrito que antecede **con** escrito con registro **N° 12259-2024**, remitido por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, conteniendo la Casación N° 2926-2024-Piura; escrito N° 45881-2024 mediante el cual la parte demandante solicita se ejecute la sentencia y se le requiera a la demandada; y conforme corresponde se emite la presente resolución; **Y CONSIDERANDOS:**

I. FUNDAMENTOS DE LA DECISION:

1. Que, conforme se aprecia del expediente remitido por la mencionada Sala, la misma que declaró **Improcedente** el recurso la **Casación N°2926-2024-PIURA**, interpuesto por la parte demandada **Gobierno Regional de Piura**, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha 29 de noviembre del 2023, que resuelve **CONFIRMAR** la sentencia que declara **FUNDADA** la demanda.
2. Que, conforme se aprecia del expediente remitido por la Sala Laboral Permanente de Piura, la misma que con resolución Sentencia de Vista se



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL – NLPT

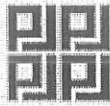
declaró **“1. CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, de fecha 10 de mayo de 2023, inserta, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por **AMILCAR NEIRA GUEVARA** contra el **GOBIERNO REGIONAL DE PIURA – DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**, sobre reposición laboral por despido incausado; y se dispone que la emplazada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo proceda a reponer al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de chofer, o en un cargo de similar categoría y remuneración.”

➤ **Del cuaderno de ejecución anticipada de sentencia:**

3. Por otro lado, se advierte de la existencia del **Cuaderno de ejecución anticipada de sentencia N° 00090-2023-4-2001-JR-LA-01**, mediante el cual se advierte que no se ha emitido resolución alguna.

➤ **Del cuaderno de ejecución medida cautelar:**

4. Por otro lado, se advierte de la existencia del **Cuaderno de ejecución anticipada de sentencia N° 00090-2023-1-2001-JR-LA-01**, mediante el cual se advierte que con resolución N° 01 de fecha 30.01.2023 de declaro **IMPROCEDENTE** la solicitud de medida cautelar de embargo en forma de retención.
5. También, se advierte de la existencia del **Cuaderno de ejecución anticipada de sentencia N° 00090-2023-2-2001-JR-LA-01**, mediante el cual se advierte que con resolución N° 01 de fecha 28.03.2023 de declaro **IMPROCEDENTE** la solicitud de medida cautelar de innovar.
6. Por otro lado, se advierte de la existencia del **Cuaderno de ejecución anticipada de sentencia N° 00090-2023-3-2001-JR-LA-01**, mediante el cual se advierte que con resolución N° 01 de fecha 31.07.2023 de declaro Conceder la **MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA** incoada por **AMILCAR NEIRA GUEVARA** contra la **DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO**. En consecuencia, **ORDENO** que la demandada, **CUMPLA CON REPONER** al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de la vulneración de su derecho, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
7. Con escrito **N° 79795-2023** la demandada informa el cumplimiento del mandato de reposición adjuntando la Resolución Directoral regional N° 70-2023/GRP-DRTPE-DR de fecha 21.12.2023
8. Que, encontrándose la presente litis, en ejecución de sentencia y en aplicación del artículo III del Título Preliminar de la NLPT – Ley N° 29497, que prescribe: **“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, (...) observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional (...)”**, y



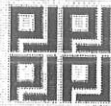
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL - NLPT

teniendo presente que se ha declarado **improcedente** el recurso de Casación, la **Sentencia**, de fecha 10 de mayo de 2023 ha adquirido la calidad de **ejecutoriada**, correspondiendo ordenar la acumulación del **Cuaderno de ejecución anticipada de sentencia N° 00090-2023-4-2001-JR-LA-01**, así como los **Cuaderno de medida cautelar N° 00090-2023-1-2001-JR-LA-01**, N° 00090-2023-2-2001-JR-LA-01, N° 00090-2023-3-2001-JR-LA-01; al expediente principal en razón de que las partes procesales son las mismas, además ambos procesos guardan relación, toda vez que se refieren a obligaciones de dar suma de dinero, más aun teniendo en cuenta que el proceso principal ha bajado a su juzgado de origen para proceder a ejecutar las sentencias, razones por las cuales es procedente la acumulación a mérito del ***Principio de Celeridad Procesal***.

II. DECISIÓN

Por las consideraciones expuestas, **SE RESUELVE:**

- 2.1. **TÉNGASE** por recibidos los presentes autos remitidos por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema y **CUMPLASE** con lo ejecutoriado; en consecuencia;
- 2.2. Conforme al estado del presente proceso, en ejecución de sentencia, **ACUMÚLESE** el **CUADERNO DE EJECUCIÓN ANTICIPADA DE SENTENCIA N° 00090-2023-4-2001-JR-LA-01**; así como los **CUADERNO DE MEDIDA CAUTELAR N° 00090-2023-1-2001-JR-LA-01**, N° 00090-2023-2-2001-JR-LA-01, N° 00090-2023-3-2001-JR-LA-01; al presente expediente Principal N° 00090-2023-0-2001-JR-LA-01y, para tal efecto **ORDENO** su **re foliación**, así como su **ANULACION /ARCHIVO DEFINITIVO** en el SIJ, advirtiéndose a las partes evitar que sigan ingresando escritos en el mismo, debiendo ser ingresado en **adelante únicamente en el principal**.
- 2.3. **PROSIGASE** con la secuela del proceso, conforme a su estado, y dese inicio a la ejecución de la Sentencia.
- 2.4. **Respecto a la obligación de hacer: REQUIERASELE** a la demandada **DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO y GOBIERNO REGIONAL DE PIURA, CUMPLA** con:
 - **REPONER DEFINTIVAMENTE** al accionante en su puesto de trabajo que venía ejerciendo antes de su despido, esto en su condición de CHOFER, o en un cargo de similar categoría y remuneración.
 - **OTORGUESE** a la demandada el plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES** a fin de que cumpla con lo ordenado, debiendo informar a esta judicatura, bajo apercibimiento de **MULTA** de 03 URP y de incrementarse en 06 URP, en caso de incumplimiento.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL - NLPT

2.5. EXHÓRTESE a las partes procesales con presentar sus respectivos aranceles y derechos por tasa judicial en cada escrito presentado.

2.6. AVOQUESE al conocimiento de la presente causa al señor Juez que suscribe, en mérito a lo dispuesto en la R.A. N° 000753-2024-P-CSJPI-PJ, de fecha 05 de junio de 2024.

2.7. Interviene el Secretario Judicial que da cuenta, por disposición Superior.

NOTIFÍQUESE electrónicamente. -