



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESPIDO INCAUSADO; PIURA, PERU; 2020.

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

AUTOR:

MEZONES CORDOVA SEGUNDO EDILBERTO

COD ORCID 0000-0003-0304-2305

ASESOR:

Mgr. ALEXANDER VITE TAVARA

COD ORCID 0000-0001-6049-088X

PIURA – PERU

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

SEGUNDO EDILBERTO MEZONES CÓRDOVA

ASESOR

ALEXANDER VITE TÁVARA

Universidad Los Ángeles de Chimbote Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

JURADO

Presidente: Mgtr. José Felipe Villanueva Butrón

ORCID: 0000-0003-2651-5806

Primer Miembro: Mgtr. Sandra Melissa Manrique García

ORCID: 0000-0001-9987-0003

Segundo Miembro: Anita María Olaya Jiménez

ORCID: 0000-0003-3071-4605

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Filial Piura, por otorgarnos la oportunidad de ser profesionales.

A los docentes de la Escuela de Derecho por nutrirnos de sus conocimientos y formarnos como profesionales.

DEDICATORIA

A mi esposa Elva, y de manera muy especial a mis hijos Ronny, Carlos, Emmanuel y a mis hijas Judith y Melissa que son el motor de mi perseverancia y mi fuerza que me acompañan en cada una de mis metas, que me alentaron y apoyaron incondicionalmente en mi trabajo de investigación, con amor, paciencia, apoyo y comprensión.

RESUMEN

El proyecto de investigación sobre despido incausado del expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05; del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, del distrito judicial de Piura, estará regido por distintas etapas establecidas por el docente tutor, donde se han fijado como puntos fundamentales, en el desarrollo de la presente investigación, proponer la justificación, hallar la problemática, conocer las teóricas entre otras más.

Esta investigación está determinada con un enfoque mixto, ya que toma tanto métodos cuantitativos como cualitativos, teniendo un nivel exploratorio de forma descriptiva, y su diseño en forma, es no experimental puesto que los datos y la fuente principal de la investigación ha sido un expediente judicial, archivado, es decir que no esté en proceso judicial, el mismo que obtuve por técnicas de muestreo por conveniencia, siendo este caso un expediente de materia laboral se usó técnicas de observación y análisis de contenido.

Cabe mencionar que el despido incausado se produce cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su capacidad o su conducta que justifique su despido

Palabras claves: Caracterización, Despido Incausado, Verbal, Capacidad, Conducta.

ABSTRACT

The research project on the wrongful dismissal of file No. 00660-2019-0-2001-JR-LA-05; of the Fifth Temporary Labor Court of Piura, of the judicial district of Piura, will be governed by different stages established by the teacher tutor, where they have set as fundamental points, in the development of this investigation, propose the justification, find the problem, know the theoretical among others.

This research is determined with a focus, since it takes both quantitative and qualitative methods, having an exploratory level in a descriptive way, and its design in form, is non-experimental since the data and the main source of the research has been a judicial file , archived, that is, it is not in judicial process, the same one that I obtained by convenience sampling techniques, in this case being a labor matter file, observation techniques and content analysis were used.

It is worth mentioning that the wrongful dismissal occurs when the worker is dismissed verbally or through written communication, without his employer having expressed any cause derived from his conduct or his work that justifies his dismissal.

Keywords: Characterization, Unlawful dismissal, Verbal, Written, Behavior.

Índice

| | |
|--|-----|
| AGRADECIMIENTO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| Índice..... | 3 |
| Índice de Tablas | 9 |
| 1. INTRODUCCION | 10 |
| 2. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACION | 12 |
| 2.1. Planeamiento del Problema | 12 |
| 2.2. Caracterización del problema | 12 |
| 2.3. Enunciado del problema | 14 |
| 2.4. Objetivos de la investigación..... | 14 |
| 2.4.1. Objetivo General | 14 |
| 2.4.2. Objetivos específicos..... | 14 |
| 2.5. Justificación de la investigación | 15 |
| 3. MARCO TEORICO..... | 17 |
| 3.1. ANTECEDENTES | 17 |
| 3.2. BASES TEÓRICAS DE TIPO PROCESAL | 20 |

| | | |
|------------|---|----|
| 3.2.1. | LA ACCION | 20 |
| 3.2.1.1. | El Derecho de Acción. | 20 |
| 3.2.1.2. | Elementos del derecho de acción. | 21 |
| 3.2.1.2.1. | Sujetos del derecho de acción. | 21 |
| 3.2.1.2.2. | El objeto del derecho de acción..... | 22 |
| 3.2.1.2.3. | La causa petendi. | 22 |
| 3.2.1.3. | Condiciones de la acción | 22 |
| 3.2.1.4. | La acción en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 | 23 |
| 3.2.2. | LA JURISDICCION | 25 |
| 3.2.2.1. | Naturaleza de la jurisdicción | 25 |
| 3.2.2.2. | Caracteres de la jurisdicción. | 26 |
| 3.2.2.3. | Elementos de la Jurisdicción | 27 |
| 3.2.2.4. | Poderes de la Jurisdicción | 28 |
| 3.2.2.5. | La Jurisdicción en materia laboral..... | 29 |
| 3.2.2.6. | La jurisdicción en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 | 29 |
| 3.2.3. | PRINCIPIOS LABORALES | 30 |
| 3.2.3.1. | Principio de concentración | 30 |
| 3.2.3.2. | Principio de celeridad..... | 30 |
| 3.2.3.3. | Principio de veracidad..... | 31 |
| 3.2.3.4. | Principio de economía procesal | 31 |
| 3.2.3.5. | Principio de sociabilidad | 32 |
| 3.2.3.6. | Principio de oralidad | 32 |
| 3.2.3.7. | Aplicación de la norma más favorable..... | 33 |
| 3.2.3.8. | Principio de irrenunciabilidad de derechos | 33 |
| 3.2.3.9. | Principio de continuidad | 33 |
| 3.2.3.10. | Principio de tutela del trabajador | 34 |
| 3.2.3.11. | Gratuidad procesal del trabajo | 34 |
| 3.2.3.12. | Principio de inversión de la carga de la prueba | 35 |
| 3.2.3.13. | Principio de sentencia plus y ultra petita..... | 35 |
| 3.2.3.14. | Principio de primacía de la realidad..... | 35 |
| 3.2.4. | COMPETENCIA | 36 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 3.2.4.1. | Caracteres de la competencia..... | 36 |
| 3.2.4.2. | Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral | 37 |
| 3.2.4.3. | La competencia en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 | 43 |
| 3.2.5. | TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA | 43 |
| 3.2.5.1. | Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional..... | 43 |
| 3.2.5.2. | Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el caso propuesto | 44 |
| 3.2.6. | PROCESO..... | 48 |
| 3.2.6.1. | Funciones del proceso | 48 |
| 3.2.6.2. | El debido proceso..... | 48 |
| 3.2.6.3. | El Proceso Laboral | 49 |
| 3.2.6.4. | Fines del proceso Laboral..... | 49 |
| 3.2.6.5. | Postulación al proceso | 49 |
| 3.2.6.6. | Postura del demandante en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05..... | 51 |
| 3.2.6.1. | Postura del demandado en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 | 52 |
| 3.2.7. | LOS PROCESOS LABORALES | 53 |
| 3.2.7.1. | Proceso ordinario laboral..... | 53 |
| 3.2.7.2. | Proceso abreviado laboral. | 54 |
| 3.2.7.3. | Proceso cautelar..... | 54 |
| 3.2.7.4. | Procesos no contenciosos. | 55 |
| 3.2.7.5. | Análisis del proceso judicial en estudio expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 ... | 55 |
| 3.2.8. | DEMANDA | 57 |
| 3.2.8.1. | La pretensión..... | 57 |
| 3.2.8.2. | Los elementos de la pretensión. | 57 |
| 3.2.8.3. | Naturaleza Jurídica de la pretensión..... | 60 |
| 3.2.9. | LA DEMANDA EN EL EXPEDIENTE 00660-2019-0-2001-JR-LA-O5 .. | 61 |
| 3.2.10. | SUJETOS PROCESALES | 62 |
| 3.2.10.1. | El demandante | 62 |
| 3.2.10.2. | El demandado. | 62 |
| 3.2.10.3. | El juez. | 62 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 3.2.10.4. | Los sujetos procesales en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05..... | 63 |
| 3.2.11. | PUNTOS CONTROVERTIDOS | 63 |
| 3.2.11.1. | Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio Expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05. | 63 |
| 3.2.12. | INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PUBLICO EN EL PROCESO | |
| LABORAL | 64 | |
| 3.2.13. | RESOLUCIONES JUDICIALES | 64 |
| 3.2.14. | MEDIOS PROBATORIOS..... | 66 |
| 3.2.14.1. | Clases de medios probatorios..... | 66 |
| 3.2.14.2. | La actividad probatoria en el expediente propuesto 00660-2019-0-2001-JR-LA-05.. | 68 |
| 3.2.15. | SENTENCIA..... | 69 |
| 3.2.15.1. | Tipos de sentencia..... | 69 |
| 3.2.15.2. | La motivación de las sentencias..... | 70 |
| 3.2.15.3. | Importancia de las sentencias..... | 71 |
| 3.2.15.4. | Sentencia de primera instancia en el expediente propuesto | 71 |
| 3.2.15.5. | Sentencia de segunda instancia en el expediente propuesto | 72 |
| 3.2.16. | MEDIOS IMPUGNATORIOS | 72 |
| 3.2.16.1. | Reposición..... | 72 |
| 3.2.16.2. | Apelación..... | 73 |
| 3.2.16.3. | Casación | 73 |
| 3.2.16.4. | Queja..... | 74 |
| 3.2.16.5. | Medios impugnatorios en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 | 74 |
| 3.2.17. | FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO | 75 |
| 3.2.17.1. | Conciliación | 75 |
| 3.2.17.2. | Allanamiento..... | 76 |
| 3.2.17.3. | Reconocimiento de la demanda | 76 |
| 3.2.17.4. | Transacción | 76 |
| 3.2.17.5. | Desistimiento o abandono | 76 |

| | | |
|------------|---|-----|
| 3.2.17.6. | Sentencia..... | 77 |
| 3.2.18. | ESTUDIO DE LAS FIGURAS SUSTANTIVAS EN EL EXPEDIENTE | |
| DE ESTUDIO | | 78 |
| 3.2.19. | EL DERECHO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN | 83 |
| 3.2.19.1. | Los derechos humanos laborales..... | 83 |
| 3.2.19.2. | La remuneración..... | 85 |
| 3.2.20. | EL DERECHO LABORAL EN LA DOCTRINA..... | 86 |
| 3.2.21. | FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 88 |
| 3.2.21.1. | Constitución Política del Perú vigente..... | 88 |
| 3.2.21.2. | Tratados internacionales..... | 90 |
| 3.2.21.3. | La Ley..... | 91 |
| 3.2.21.4. | Reglamentos..... | 92 |
| 3.2.22. | BENEFICIOS LABORALES | 94 |
| 3.2.22.1. | Remuneraciones..... | 94 |
| 3.2.22.2. | Gratificaciones..... | 94 |
| 3.2.22.3. | Descanso vacacional..... | 94 |
| 3.2.22.4. | Compensación por tiempo de servicios-CTS..... | 95 |
| 3.2.22.5. | Participación de Utilidades..... | 95 |
| 3.2.22.6. | Asignación Familiar..... | 96 |
| 3.2.22.7. | Póliza de Seguro de Vida..... | 96 |
| 3.2.22.8. | Los beneficios laborales en el Expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05..... | 97 |
| 3.2.23. | EL DESPIDO | 97 |
| 3.2.23.1. | Causales del despido..... | 98 |
| 3.2.23.2. | El despido y los derechos fundamentales..... | 101 |
| 3.2.23.3. | El despido y la dignidad del trabajador..... | 101 |
| 3.2.23.4. | Formalidades del despido..... | 101 |
| 3.2.24. | CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO..... | 103 |
| 3.2.24.1. | Despido Arbitrario..... | 103 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| 3.2.24.2. | Despido Justificado | 103 |
| 3.2.24.3. | Despido Nulo..... | 104 |
| 3.2.24.4. | Despido Injustificado..... | 104 |
| 3.2.24.5. | Despido Fraudulento..... | 104 |
| 3.2.24.6. | Despido Incausado | 105 |
| 3.2.24.7. | La impugnación del despido | 105 |
| 3.2.25. | INDEMNIZACIÓN | 105 |
| 3.2.25.1. | Regulación de la indemnización..... | 105 |
| 4. | HIPÓTESIS..... | 108 |
| 5. | METODOLOGÍA..... | 109 |
| 5.1. | Tipo y nivel de la investigación..... | 109 |
| 5.1.1. | Tipo de investigación: | 109 |
| 5.1.2. | Nivel de Investigación..... | 110 |
| 5.2. | Diseño de la investigación..... | 111 |
| 5.3. | Unidad de análisis..... | 112 |
| 5.4. | Definición y operacionalización de la variable e indicadores | 113 |
| 5.5. | Técnicas e instrumento de recolección de datos..... | 115 |
| 5.6. | Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos..... | 116 |
| 5.6.1. | La primera etapa..... | 116 |
| 5.6.2. | La segunda etapa..... | 116 |
| 5.6.3. | La tercera etapa..... | 116 |
| 5.7. | Matriz de consistencia lógica | 117 |
| 5.8. | Matriz de consistencia..... | 118 |

| | | |
|------|--|-----|
| 5.9. | Principios éticos..... | 119 |
| 6. | RESULTADOS..... | 120 |
| 6.1. | Resultados..... | 120 |
| 6.2. | Análisis de los resultados | 127 |
| 6.3. | Conclusiones..... | 129 |
| 7. | BIBLIOGRAFÍA | 131 |
| 8. | ANEXOS | 133 |
| 8.1. | Anexo N° 1: Declaración de Compromiso | 133 |
| 8.2. | Anexo N° 2: Flujograma del Proceso Ordinario Laboral (Primera Instancia) | |
| | 134 | |
| 8.3. | Anexo N° 3: Cuadro de Presupuesto | 135 |
| 8.4. | Anexo N° 4: Cronograma de Actividades | 136 |
| 8.5. | Anexo N° 5: Sentencia de Primera Instancia..... | 137 |
| 8.6. | Anexo N° 6: Sentencia de Segundo Instancia | 147 |

Índice de Tablas

| | |
|---------------|-----|
| Tabla 1 | 114 |
| Tabla 2 | 118 |

INTRODUCCION

La investigación presentada tendrá como puntos controversiales, dos temas muy comentados. Estos han sido expuestos a dudas y pensamientos negativos que ponen en incertidumbre la eficacia de la administración de justicia por parte del órgano jurisdiccional, para ser exacto en el ámbito laboral.

El primer punto controversial es la corrupción en los órganos laborales que administran justicia, involucrando magistrados, funcionarios públicos, diversas personas que se desempeñan en este campo laboral. Hemos sido testigos de los más grandes fraudes y engaños, donde personas que se merecían ser reincorporadas a sus trabajos, han sido burladas en sus derechos favoreciendo en muchos procesos a trabajadores que no lo merecían y en otros casos al empleador, desamparando de esta forma la dignidad del trabajador y por ende la de su familia.

El debido proceso, valga la redundancia, en los procesos laborales, han sido una incertidumbre existencial, de cómo se han obviado actos procesales que han sido fundamentales desarrollar, como se han resuelto casos de mucha polémica respecto a los despidos en el ámbito laboral que han ocasionado lesiones a uno de los derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo y en estos casos por supuestas desapariciones de medios probatorios o por falta de estos, el resultado no ha mostrado la total eficacia de este debido proceso. Por eso es necesario conocer cada acto procesal que constituye el debido proceso en el ámbito laboral, para dejar claro toda interrogante fijada en el pensamiento humano de la población nacional.

El despido incausado de punto controversial de porque no se puede acabar con esta situación crónica que empeora cada vez más el derecho al trabajo y lo coloca en una cima inclinada que en cualquier momento descenderá afectando a cada trabajador.

“En esa misma línea, nuestro trabajo se realizará conforme a la normatividad interna de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el cual tendrá como objeto de estudio un proceso judicial en materia laboral, que muestra certeza en la aplicación del derecho. Asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de ese ámbito de la realidad, son los diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática relacionada con la administración de justicia”. (ULADECH, 2019)

“Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 4 del Reglamento de Investigación Versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos”. (ULADECH, 2019)

PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

2.1. Planeamiento del Problema

¿Cuál es el tratamiento de un despido incausado en un proceso laboral, de los obreros municipales bajo el régimen laboral de la actividad privada en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, de la provincia de Piura?

2.2. Caracterización del problema

El despido incausado se conceptualiza, por la extinción de la relación laboral por parte del empleador que pone en peligro un determinado bien jurídico protegido por el Estado, refiriéndonos en este caso, al derecho al trabajo, el cual el Estado promueve y protege al trabajador, también sanciona a los empleadores que realizan despidos que no se enmarquen dentro de lo establecido en las normas laborales vigentes.

Se afirma que en Latinoamérica es una de las más afectadas por los despidos laborales, ya que las políticas laborales desprotegen a los trabajadores, y dan más poder a los empleadores, los cuales avasallan en muchos casos los derechos laborales que protegen a los trabajadores.

La Corte Internacional de Derechos Humanos (C.I.D.H), ha recomendado a los Estados que han aceptado su competencia, que: “No se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición” (Corte IDH 2003: párrafo 101).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con diversos instrumentos relativos a limitar la voluntad extintiva de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, en los cuales se constata como común denominador la exigencia de la causalidad del

despido, conforme precursoramente y previa la recomendación 119 adoptada el 26 de junio de 1968. Posteriormente en 1982 el Convenio OIT 158 sobre Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador, es estructurado sobre la necesidad de que la terminación de la relación de trabajo se fundamente en causa justificada. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) señaló que “al adoptarse este principio (de causalidad del despido) el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización”. Repárese que la indemnización a que alude la CEACR estaría referida a la que correspondería por omisión del preaviso en mención y no así a la tutela resarcitoria que podría resultar de un despido ilícito por incausado.

De este modo, la nulidad del despido incausado, resulta una opción legal válida prevista por nuestra Constitución nacional, mediante la incorporación y ratificación del mentado Protocolo. Porque, vale decirlo, el despido arbitrario, configura un acto discriminatorio y, asimismo, “socialmente injusto”. (16) Protocolo de San Salvador (15).

Asimismo, puede inferirse que el derecho al trabajo, previsto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993, también consagra el derecho a conservar el empleo, toda vez que al ser el derecho al trabajo es la base del bienestar social de la persona, el modelo de estabilidad laboral de salida limitará la voluntad extintiva del empleador.

Nuestro ordenamiento jurídico no se ha hecho ajeno a esta situación, ni tampoco los países del exterior, creando leyes y reglamentos que regulen y sancionen de forma severa estas acciones que ponen en riesgo y dañan el bien jurídico tutelado por todos los estados que es el derecho al trabajo.

2.3. Enunciado del problema

¿Cuál es el tratamiento de un despido incausado en un proceso laboral, de los obreros municipales bajo el régimen laboral de la actividad privada en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre de la Provincia de Piura?

Para llegar a la solución del problema planteado en la presente investigación, se han establecido los siguientes objetivos:

2.4. Objetivos de la investigación

2.4.1. Objetivo General

Determinar las características del proceso laboral sobre reposición por despido incausado en el expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, distrito judicial de Piura, Perú; 2019.

2.4.2. Objetivos específicos

Para llegar al logro de realizar el objetivo general, serán fundamentales los siguientes objetivos específicos:

Identificar el cumplimiento de los plazos, en el proceso judicial en estudio.

Identificar la claridad de las resoluciones (decretos-autos-sentencias), en el proceso judicial en estudio.

Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteada(s).

Identificar si los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

2.5. Justificación de la investigación

La investigación que se realizará se justifica por los siguientes motivos:

Basados en la herramienta de estudio adquirida, para ser específicos nos referimos a nuestro expediente. Sabemos que no todos los juicios laborales desarrollados y sentenciados por despido incausado, tienen cierta justicia en su decisión. Para algunas personas reincorporadas, es verdaderamente merecido tal reposición, pero, existe un pequeño porcentaje de decisiones judiciales que no han sido merecidas para dichas personas y, he aquí la incertidumbre, la duda, la ineficacia que se le establece, directamente a la administración de justicia en el ámbito laboral.

También, se justifica la presente investigación, por el motivo de dar a conocer los diversos actos procesales que se desenvuelven en el ámbito laboral. Conocer cada acto desarrollado desde el inicio, hasta llegar a la culminación del proceso laboral, llegando a conocer si todo acto procesal de desarrollo con total claridad y eficacia con la que se debe contar.

Encontramos como justificación fundamental, el agregar que la presente investigación no sólo tendrá como finalidad ser aceptada por el jurado para así obtener el título de bachiller en la carrera profesional estudiada, sino, que debemos enfatizar, que toda investigación establecida aquí, será de gran ayuda, en edificación informativa, para muchos estudiantes de esta carrera de derecho, también, para personas que ya ejercen su carrera, pero que son abiertos al conocimiento y consideran cada investigación, como un aporte importante al Derecho.

Colocarnos ante esta situación de investigar, conocer, desarrollar nuestro instinto interpretativo, relacionar cada porción relacionado al proceso judicial en estudio, se considera una justificación que no se debe obviar, puesto que esto nos hace crecer como personas. Para nuestra carrera, esta situación nos abrirá un mundo de conocimientos relacionados a los actos procesales que se desarrollan por parte del Estado en defensa de la nación, como la actuación de la parte

demandada por probar que su actuación es conforme a ley. Ambos vértices tienen algo que brindarnos y eso es lo que consideramos como fundamental, provechoso y como beneficio obtenido de la presente investigación.

MARCO TEORICO

3.1. ANTECEDENTES

En España, con respecto al despido (Mora Rodriguez, s/p. 2005) en su artículo precisa que: “inicialmente el efecto de la legislación sobre los despidos en el mercado laboral. En segundo lugar, se muestra como la existencia de una legislación más amplia en materia de despidos, como es el caso de España, no ha implicado que el número de casos fallados en contra de los trabajadores haya aumentado, ya que este resultado ha dependido en gran medida de la evolución de la tasa de desempleo. De esta forma, los resultados muestran que un 1% de la tasa de paro, aumenta en un 14% el número de casos de despido ganados por los trabajadores para el caso español.”

Al respecto podemos señalar que en España los trabajadores que han sido repuestos en su centro de trabajo no ha aumentado, de lo que se puede colegir que no se ha incrementado los despidos laborales, tomando como un factor importante el bajo incremento del desempleo.

En Chile, (Vivanco Cisternas, p. 58, 1994) al respecto señala que: “El despido debe ceñirse a las exigencias formales que establece la ley (Art. 162), ya que se trata de una decisión importante, en que está en juego el destino de una familia, y debe adoptarse en forma calmada y serena. El empleador, como lo exige la ley (Art. 163) debe comunicar por escrito el despido al trabajador y a la Inspección del Trabajo, inmediatamente de ocurridos los hechos, señalando con precisión los fundamentos de la causal que invoca. No se debe fundar el despido en hechos pretéritos que se presumen perdonados por el mero transcurso del tiempo. El empleador debe contar con pruebas fehacientes que permitan acreditar los hechos que sirven de fundamento al despido, de lo contrario éste será declarado injustificado y la indemnización deberá pagarse con recargo (Art. 168).”

Al respecto señalamos que en esta nación se protege al trabajador quien es el sustento y manutención de la familia, asimismo el empleador debe seguir un debido proceso precisando la causal del despido, contando con las pruebas idóneas, caso contrario sería considerado un despido injustificado.

En México, en relación al tema (Loayza de la Cueva, 2010, p. 65), señala que: “El despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere.”

De lo señalado por el autor, podemos concluir que el trabajador mexicano se encuentra en desventaja frente a su empleador, donde esté último como poseedor de ese poder, unilateralmente puede despedir a su trabajador cuando lo crea necesario.

En el Perú, al respecto (Jiménez Coronado, 2009, p. V-5), señala que: “En las relaciones laborales siempre existen circunstancias o hechos que contravienen a su desenvolvimiento normal o armónico, ya sea por parte del trabajador (faltas graves) o en su defecto, por los empleadores (despido arbitrario, nulo, etc.) son las que vamos a tratar en esta oportunidad, las mismas que, en un plano legislativo, tenemos una regulación, en algunos casos se presentan ambigüedades y, por último, nuevas formas como en el caso del despido fraudulento o incausado, propuestas por el máximo órgano de control a la constitución, como es el Tribunal Constitucional. El derecho al trabajo es un derecho constitucional por excelencia, tanto por el hecho de acceder al mismo, como

la de su protección; es por ello que de manera adecuada se ha precisado en sentencias su debida cautela.”

Asimismo, tenemos que (Neves Mujica, 2015, p. 228) con respecto al despido señala que: “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral acoge el concepto estricto de despido: terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador. Quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva. Hay en su artículo 34° dos (2) tipos de despidos; el primero, con dos subtipos. Este es el despido arbitrario, que comprende el incausado (en el que no se expresa motivo) y el injustificado (en que se invoca motivo, pero no se prueba en el proceso judicial). Se repara solo con una indemnización. El segundo, es el despido nulo (que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva). Se repara, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización”.

Al respecto, puedo señalar que, en nuestra normatividad jurídica, se ha establecido que el despido de un trabajador deberá encuadrarse dentro de los límites señalados en el Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que el justo despido del trabajador será relacionado a su capacidad o conducta laboral, que el empleador que no debe despedir a un trabajador fuera de los alcances de esta ley.

3.2. BASES TEÓRICAS DE TIPO PROCESAL

3.2.1. LA ACCION

Definición, según (Aguila Grados, 2010, p. 39) citando a COUTURE define al derecho de acción como “el poder juridico que tiene todo sujeto de acudir a los organos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión”.

En el caso del presente expediente de estudio, se tiene que la demandante señora J.L.C.P., amparada en la tutela jurisdiccional efectiva, ha recurrido al Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio, con la finalidad de reclamar sus pretensiones, ante el demandado Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre de la provincia de Piura, haciendo valer su derecho con el poder jurídico investido en la acción, solicitando su reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales.

3.2.1.1. El Derecho de Acción.

En el Derecho Procesal moderno es indiscutible que el ejercicio del derecho subjetivo de acción, por toda persona es absolutamente libre, en varios sentidos: **a)** en cuanto no está limitado a una determinada situación jurídica sustancial ni por exigencia de titularidad del derecho sustancial pretendido o de interés sustancial serio y actual o de legitimación en la causa, requisitos estos que corresponden a la pretensión y que pueden condicionar la procedencia de una sentencia de fondo o mérito, pero jamás al simple ejercicio de la acción; **b)** en cuando por consiguiente corresponde a todos, sin excepciones, porque no se concibe que a alguien pueda faltarle el simple interés procesal para su formulación ante el juez competente; y **c)** porque no debe ser coartado ni impedido su ejercicio por ninguna autoridad ni por los demás particulares, salvo los requisitos puramente procesales de forma

y la exigencia de utilizar como regla general abogados para litigar (Aguila Grados, 2010, p. 37).

Como se ha señalado en el punto anterior el derecho de la acción es abstracto, de modo tal que este derecho no se activa, hasta el momento en que se han vulnerado los derechos laborales, iniciándose a partir de esa lesión con la demanda ante el órgano jurisdiccional competente.

3.2.1.2. Elementos del derecho de acción.

De acuerdo a la doctrina, los elementos de la acción son: Sujeto, Objeto y Causa de la Acción.

3.2.1.2.1. Sujetos del derecho de acción.

Los sujetos de acción se dividen en tres (3) tipos distintos:

1. Titular de la Acción.

Es el titular de la acción (sujeto activo), quien acude a un órgano jurisdiccional, estatal o arbitral a reclamar una prestación con la pretensión de obtener una conducta forzada determinada en el demandado. Comúnmente se le denomina actor o demandante.

Para el presente caso en estudio es la señora J.L.C.P.

2. Órgano jurisdiccional, arbitral o estatal.

Es el sujeto que está dotado de facultades jurisdiccionales para decidir sobre el derecho subjetivo del actor.

En el caso de estudio el órgano jurisdiccional es el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito judicial de Piura.

3. Sujeto pasivo.

Es el sujeto a quien se le reclama el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer en relación directa con el derecho subjetivo del actor.

Para el presente caso tenemos que el sujeto pasivo es la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre de la provincia de Piura.

3.2.1.2.2. El objeto del derecho de acción.

Es la pretensión o conducta que se reclama y se exige su cumplimiento al sujeto pasivo o demandado.

En el presente caso de estudio, la pretensión que reclama es la reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales.

3.2.1.2.3. La causa petendi.

Es la pretensión de que un derecho subjetivo a favor del titular de la acción, ha sido violado por el sujeto pasivo. Es decir, el hecho o acto jurídico que origina una acción es la causa de la acción misma.

En este caso de estudio, el demandante ha sido despedido incausadamente, existiendo solo una comunicación verbal sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que lo justifique.

3.2.1.3. Condiciones de la acción

Son los elementos indispensables del proceso que van a permitir al Juez expedir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia. Las condiciones de la acción son:

1. Voluntad de la Ley. Se determina por la existencia de un ordenamiento jurídico sustantivo que contiene y reconoce los derechos fundamentales de las personas, y que motivan la defensa de los mismos (La Constitución Política, el Código Civil, TUO de la Decreto Legislativo

N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias). La voluntad de ley determina que la pretensión deba estar amparada por el derecho objetivo.

2. Interés para Obrar. Es una institución procesal que surge con el objetivo de analizar la utilidad que el proceso puede proveer a la necesidad tuitiva invocada por las partes, para protegerlos y satisfacerlos.

3. Legitimidad para Obrar. Es la identidad que debe existir entre las partes de la relación jurídica material y las partes de la relación jurídica procesal; es decir, el titular del derecho según la ley deberá ser demandante y el titular de la obligación deberá ser el demandado. Es decir, es la posición habilitante para ser parte en el proceso. Cuando esta le corresponde al demandante para poder plantear determinada pretensión se denomina legitimidad para obrar activa. Cuando se le exige al demandado para que la pretensión en el proceso pueda plantearse válidamente contra él, hablamos de la legitimidad para obrar pasiva (Aguila Grados, 2010, pp. 55.56).

3.2.1.4. *La acción en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05*

Como ya hemos señalado de acuerdo a la doctrina el derecho de acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión.

Ahora, vamos a establecer en quienes recae el Sujeto, Objeto y Causa de la Acción.

El sujeto de la acción está dividido en tres componentes:

- 1. Titular de la acción** (sujeto activo) recae en la obrera municipal, señora J.L.C.P. como accionante de la demanda;
- 2. El Órgano jurisdiccional** recae en el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, distrito judicial de Piura en primera instancia y de la Sala Laboral Permanente de Piura (Tribunal Unipersonal), a cargo la segunda instancia;

3. Sujeto Pasivo recae en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre de la provincia de Piura.

El Objeto de derecho de acción en el presente caso la accionante de la demanda señora J.L.C.P., está solicitando como pretensión principal: la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado, asimismo, dejar sin efecto el despido incausado y su reposición inmediata, y como pretensiones accesorias las siguientes:

-Ordenar la incorporación a planillas de obreros a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

-Ordenar se otorguen boletas de pago de remuneraciones con mención expresa de obrero permanente o bien a plazo indeterminado.

-Ordenar se cumpla con incluir a la demandante en la póliza de seguros de vida contratada para los trabajadores de la demandada.

-Ordenar se cumpla con registrar en el seguro social de salud a la demandante.

-Pago de beneficios sociales desde la fecha de ingreso de la recurrente hasta la fecha en que se emita sentencia, sin embargo, se propone hasta el 02 de enero 2019 en la suma de S/ 4,688.80 soles según el siguiente detalle:

-Vacaciones más la indemnización por no goce y vacaciones truncas.

-Gratificaciones por Fiestas Patrias, Navidad y gratificaciones truncas.

-Compensación por Tiempo de Servicios - CTS.

-Pago de interés legales, con costas y costo del proceso.

Monto Total del Petitorio: es de S/. 4,688.80 soles.

Causa de la acción Es la causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos facticos previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitorio del proceso.

En el presente caso, la causa de la acción es el despido incausado por ilegítimo y antijurídico. Que, no se encuadra en un despido justo y que no cumple los procedimientos señalados en la ley de la materia.

3.2.2. LA JURISDICCION

La jurisdicción es la potestad de administrar justicia que emana del pueblo y lo ejerce el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución y las leyes.

En el caso de estudio se puede establecer que la jurisdicción recae en el poder judicial que tiene la facultad de administrar justicia a nombre del Estado, en procesos laborales.

Tiene las siguientes características:

3.2.2.1. *Naturaleza de la jurisdicción*

En cuanto a su naturaleza, existen dos puntos de vista:

1. Desde el Derecho Político, la jurisdicción implica ese ejercicio de la facultad estatal de resolver litigios.
2. Desde el punto de vista Derecho Procesal, la jurisdicción es ejercita a través del proceso. Siempre que hablemos de proceso nos referimos a la jurisdicción. Las normas procesales, el Derecho Procesal, es el que regula la actividad de los órganos judiciales.

Al respecto, según el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado Decreto Supremo N°017-93-JUS, que en su artículo 26° establece con respecto a los órganos jurisdiccionales lo siguiente:

“Son órganos jurisdiccionales del Poder Judicial:

1. La Corte Suprema de Justicia de la Republica;
2. Las Cortes Superiores de Justicia, en los respectivos distritos judiciales;
3. Los Juzgados Especializados y Mixtos, en las provincias respectivas;
4. Los Juzgados de Paz Letrados, en la ciudad o población de su sede; y,
5. Los Juzgados de Paz.”

3.2.2.2. Caracteres de la jurisdicción.

La jurisdicción tiene las siguientes características:

- 1. Unidad.** - El principio de unidad según afirma FENECH NAVARRO, señala que: “la jurisdicción, como función soberana, es única”. En la unidad de la función jurisdiccional no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. según lo reconoce el artículo 139.1° de la Constitución Política.
- 2. Independencia.** - Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. Su proclamación a nivel constitucional se encuentra reconocido en el artículo 139.2° de la Constitución Política.
- 3. Exclusividad.** - “La potestad jurisdiccional... juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Jueces y Tribunales determinados por las leyes”. Esta

característica de la jurisdicción se encuentra recogida en los artículos 139.1° de la Constitución Política.

4. **Imparcialidad.** - Es un principio supremo del proceso que sirve para asegurar la heterocomposición y observa que implica un doble mandato: de un lado, la exigencia de que se observe el principio de audiencia bilateral, pues el Juez sólo será imparcial si se aprecia la controversia oyendo a las dos partes. De otro lado que el Juez aplique la ley con abstracción de todo aquello que no sea el material aportado al proceso prescindiendo de toda consideración subjetiva que pudiera influir en el resultado del mismo.
5. **Inamovilidad.** - Es la independencia jurisdiccional que aparece en forma de inamovilidad. Esta garantía judicial, deriva del hecho de que la Administración de Justicia, como otras dependencias del Estado, está organizada jerárquicamente por tanto tampoco esta nota es exclusiva de Jueces y Magistrados; la particularidad recae, también aquí, en que dicha inamovilidad se justifica en función de la independencia.

3.2.2.3. *Elementos de la Jurisdicción*

Los elementos de la jurisdicción son cinco y son las siguientes:

1. **La Notio:** Es la facultad de conocimiento o de conocer un determinado asunto. Esta acción viene a constituir el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, la cual se presenta, se impone o somete a conocimiento del juez.
2. **Vocatio:** Es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros, es el llamado ante el juez a las partes, es la facultad o el poder que tiene el magistrado (juez) de obligar a una o ambas partes a comparecer a un proceso dentro del plazo establecido en la norma adjetiva.

3. **La Coertio:** Es la potestad de emplear los medios coercitivos y el poder de utilizar los medios necesarios para hacer cumplir los mandatos del juez.
4. **Judicium:** Es la facultad de sentenciar en un proceso que tiene el juez, es la acción de hacer efectivos los percibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para hacer cumplir las medidas ordenadas dentro de un proceso.
5. **Executio:** Es la facultad que tiene el juez para ejecutar sus propias resoluciones firmes, que consiste en hacer cumplir lo sentenciado o fallado, en otras palabras, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública.

3.2.2.4. *Poderes de la Jurisdicción*

Actualmente se afirma que los poderes de la jurisdicción son los siguientes:

- a) **Poder de Instrumentación o documentación.** - Es la potestad de dar categoría de instrumento auténticos a las actuaciones procesales en que interviene el órgano jurisdiccional.
- b) **Poder de coerción.** - Potestad de imponer apremios, multas, sanciones en general a quienes intervienen en el proceso.
- c) **Poder de decisión.** - Se expresa en dos planos:
 1. Plano formal o Extrínseco. - Las resoluciones jurisdiccionales deben tener un rigor formal.
 2. Plano Material o Intrínseco. - Resolución final sentencia que es un acto de autoridad cuyos elementos son de juicio y un mandato.
- d) **Poder de Ejecución.** - Es la facultad que tiene el Juez de ejecutar las resoluciones conteniendo sentencias firmes.

3.2.2.5. *La Jurisdicción en materia laboral*

Es aquella atribución o potestad del poder del Estado a través de órganos especializados laborales que le permite resolver válida y definitivamente los conflictos de intereses o incertidumbre jurídicas que se presentan con motivo de las relaciones individuales o colectivas de trabajo y en aquellos casos en que se necesita el control judicial de las decisiones de la administración pública que causan estado con motivos de conflictos en materia laboral y seguridad social, para dar seguridad jurídica.

El artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497 (NLPT) que establece que “Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.” (Juristas Editores;, 2019, p. 414).

3.2.2.6. *La jurisdicción en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05*

La jurisdicción en el expediente de estudio, tiene su fundamento en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral celebrado en la ciudad de Lima, los días 8 y 9 de mayo de 2014, específicamente en el Tema N°3: Tratamiento Judicial del Despido Incausado y Despido Fraudulento: Aspectos Procesales y Sustantivos. 3.1. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad: “Al amparo de la Ley N° 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el **Juzgado Especializado de Trabajo**, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”

Para el caso del presente estudio, se puede verificar que el órgano jurisdiccional competente es el Poder Judicial a través del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, en materia laboral.

3.2.3. PRINCIPIOS LABORALES

3.2.3.1. *Principio de concentración*

Este principio persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor tiempo posible, la concentración tiene por finalidad centrar los actos procesales en un solo proceso, de tal forma que se desarrollen en tiempos cortos y cumplir con lo sustancial de todo el proceso.

En el caso de estudio, se han cumplido de forma muy rigurosa y en breves plazos las actuaciones procesales.

3.2.3.2. *Principio de celeridad*

Este principio persigue que los procesos deben realizarse en tiempos reducidos; emitiendo los jueces sus sentencias dentro de los plazos establecidos por ley, ayudando esta forma de desaparecer las trabas que

lesionen la tutela jurisdiccional efectiva, a través de trámites escuetos, plazos cortos, términos perentorios, etc.

En el presente caso, se han tramitado el proceso en tiempos reducidos, resolviendo el juez en los plazos señalados en la ley.

3.2.3.3. *Principio de veracidad*

De conformidad a este principio el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con información falsas o distorsionadas.

En el presente caso se ha cumplido con este principio, al ser admitidas las pruebas por el juez y ser aceptadas por las partes en la contestación de la demanda y no se observa que estas hayan sido falsas o distorsionadas.

3.2.3.4. *Principio de economía procesal*

La Nueva Ley Procesal del Trabajo incluye expresamente este principio en el entendido que el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.

En el presente caso se ha observado un ahorro de tiempo que incidió en la reducción de los gastos en el proceso.

3.2.3.5. *Principio de sociabilidad*

Este principio establece que los jueces deben evitar que la diferencia entre las partes que afecte el impulso o resultado del proceso, para tal propósito deberán alcanzar la igualdad las partes, y se encuentra señalado en el principio de socialización del proceso. Este principio se encuentra en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, el cual reconoce el derecho a la igualdad, proscribiendo toda forma de discriminación por cualquier motivo.

En el caso de estudio, se ha podido observar que admitida la demanda el juez corrió traslado a la otra parte demandada para su conocimiento y contestación a la demanda.

3.2.3.6. *Principio de oralidad*

Este principio resalta que el uso de la palabra hablada sobre la escriturada en el impulso de las diligencias judiciales, sin que esto perjudique la eliminación de las actuaciones escritas. Al respecto destacamos, que el usar la palabra por sí solo no transforma un proceso moderno en un proceso oral, ya que es necesario que sus actores usen, durante las audiencias, las técnicas de litigación oral.

En el presente caso, se ha podido apreciar en audio y video conseguido, que tanto la defensa técnica de la demandante y la Procuraduría municipal, han desarrollado sus teorías del caso a través de la oralidad y según las técnicas de litigación.

3.2.3.7. *Aplicación de la norma más favorable*

Cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Se aplicará la norma que más favorece al trabajador.

Es el caso de estudio, no se ha presentado este principio tuitivo.

3.2.3.8. *Principio de irrenunciabilidad de derechos*

Este principio consiste en que al trabajador por tener tal calidad tendrá derechos de los cuales no podrá renunciar, debido a que son imperativos.

Este principio protege al trabajador ante cualquier abuso por parte del empleador.

En el expediente en estudio, se apreciado que a la demandante se le han reconocido sus derechos irrenunciables como son: derecho a un seguro de salud, indemnización por vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.

3.2.3.9. *Principio de continuidad*

Este principio otorga permanencia o estabilidad, tiene como premisa la presunción de que el contrato de trabajo es un vínculo de duración prolongada entre el empleador y trabajador, por ser para este último su principal fuente de ingresos. Este principio laboral buscará defender la más larga duración posible al contrato del trabajador, según los hechos y la realidad demostrada, prefiriendo la contratación por tiempo indefinido que de la duración determinada.

En el caso de estudio, se ha podido verificar que la demandante ha laborado por más de seis (6) meses, de lo que se colige que le corresponde

su permanencia en su cargo de obrera municipalidad a un plazo indeterminado, por así encontrarse amparado por la ley.

3.2.3.10. Principio de tutela del trabajador

Es el principio protector, llamado también principio tuitivo, proteccionista o de favor, se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador, en resumen, la protección del trabajador humaniza las relaciones laborales.

Al respecto se ha podido apreciar que la demandante ha sido protegida por parte del Estado, ante el despido incausado, al haberse ordenado su reposición y protegiendo un derecho fundamental establecido en la Constitución.

3.2.3.11. Gratuidad procesal del trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, considera expresamente la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios; sin embargo, con la finalidad de beneficiar a los trabajadores que realmente la requieran y evitar el abuso del derecho de acción, se ha establecido como límite máximo para conceder el beneficio de la gratuidad, que el monto total de las prestaciones reclamadas no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); asimismo, se otorga dicho beneficio a los trabajadores que reclaman derechos de carácter no económicos.

En el caso de estudio se puede observar que el monto del petitorio es de S/. 4,688.80 soles, y no excede las 70 URP señaladas en la norma laboral.

3.2.3.12. *Principio de inversión de la carga de la prueba*

Según este principio de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, corresponde al empleador asumir la carga de la prueba respecto al pago de remuneración y demás derechos del trabajador, el cumplimiento de las normas legales y contractuales. En caso contrario el Juez da por cierto lo afirmado por el actor.

En el presente caso se puede determinar que el demandado no ha podido contradecir mediante la carga de la prueba, lo señalado por la demandante en su petitorio, por lo que se colige que le asiste el derecho de reposición de la demandante en el proceso.

3.2.3.13. *Principio de sentencia plus y ultra petita*

Se presenta en un proceso judicial cuando el Juez otorga más de lo pedido por la parte, es decir que el peticionante se ha beneficiado con un derecho que no ha invocado en su demanda.

En el presente caso se puede establecer que el Juez A quo y el Ad quem, han resuelto dentro del marco de la petición de la demandante, otorgando a la actora solo lo pedido en su petición, no habiendo sido beneficiada con un derecho no invocado en su petición.

3.2.3.14. *Principio de primacía de la realidad*

Este principio señala que en el caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece

la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio tuitivo, se ha cumplido en toda la extensión de la palabra, cuando el juez ha verificado que la demandante ha laborado más de seis (6) meses, hecho que en la práctica es amparado por la ley para ser considerada como contrato a plazo indeterminado, lo sucedido en la realidad ha sido tomado en cuenta por el juez al momento de resolver.

3.2.4. COMPETENCIA

Si bien todo juez tiene jurisdicción que lo inviste de poder de impartir justicia, no todos están facultados para solucionar los diversos casos que le ponen a la vista, debido a que el ejercicio del poder jurisdiccional se encuentra restringido por diversas circunstancias como la suscripción territorial, la naturaleza del conflicto, su grado jerárquico y la importancia económica del litigio.

De lo antes señalado, podemos inferir que la competencia es el poder que tienen los jueces para impartir justicia en determinadas circunstancias, según el territorio, materia, función y cuantía.

En el presente caso en análisis es el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Piura.

3.2.4.1. Caracteres de la competencia

Los procedimientos que regulan, si un juez es competente son de orden público, por lo que ningún Juez puede dejar de acatarlas.

2.1 La Irrenunciabilidad. – Cabe señalar que con respecto a la materia de competencia se rige el principio de legalidad; es decir, que solo por mandato de la

ley se puede constituir si un juez es competente, por lo que ningún juez puede apartarse de ella ni alterarla.

2.2 Indelegabilidad. - Ningún juez puede trasladar su competencia a otro juez ni a ningún otro órgano jurisdiccional o privado su competencia. El carácter indelegable de la competencia, no perjudica la facultad de un juez de comisionar a otro para que realice ciertas diligencias judiciales en zonas fuera del territorio de su competencia. Tal como es el caso de notificaciones, inspecciones, etc.

3.2.4.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral

Competencia por materia:

Es la competencia objetiva por la naturaleza de la pretensión a conocimiento del Juez.

En caso de estudio, es un proceso en materia laboral.

1. Competencia de los juzgados de paz letrados:

Para cumplimiento de obligaciones de dar no mayores a 50 Unidad Referencial Procesal – URP originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista; sustancial o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios en:

Proceso con título ejecutivo. - Cuantía no mayor a 50 URP, salvo cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía (no interesa la cuantía)

Asunto no contencioso. - No interesa la cuantía.

2. Competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo:

2.1 Proceso ordinario laboral. - Protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativa,

incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Entre las pretensiones relacionadas, sin ser exclusivas, están:

- El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- El Sistema Privado de Pensiones.
- La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

- Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

En el presente caso en estudio, la demanda se tramitó en la vía del proceso ordinario laboral, **Anexo 2**, conforme lo dispone el artículo 2° inciso 1 de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo al existir una demanda principal y otras pretensiones accesorias.

2.2. Proceso Abreviado Laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única y las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

2.3. Proceso Contencioso Administrativo, conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. Donde el administrado demanda al Estado o el Estado demanda al administrado para el control jurídico de una actuación administrativa. El Proceso contencioso administrativo, se encuentra establecido en el artículo 148° de la constitución política, que señala: “Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso-administrativa.”

2.4. Procesos con Título Ejecutivo, cuando la cuantía supere las cincuenta (50) URP.

Competencia por Materia de las Salas Laborales Superiores

3. Las Salas Laborales de las Cortes Superiores.

Tienen competencia, en primera instancia en las materias siguientes:

- El proceso de acción popular en materia laboral por infracción a la constitución, la ley, reglamentos, normas administrativas, resoluciones o decretos de carácter general, debe de ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
- Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
- Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
- Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- Las demás que señale la ley.

Competencia por Función o Grado.

Está relacionado a la pluralidad de instancias, y se ejerce a través de los recursos impugnativos de apelación, casación o queja.

1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la

República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de casación;
- Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

2. Las Salas Laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de apelación contra las resoluciones por los juzgados laborales; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por no haber sido concedido en el efecto distinto al establecido en la ley.

3. Los Juzgados Especializados de trabajo, son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

Determinación de la Cuantía.

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como haya sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de la interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Para el presente caso en estudio la determinación de la cuantía es por el importe de: cuatro mil seiscientos ochenta y ocho con 080/100 soles (S/. 4,688.80 soles).

Competencia por Territorio.

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de

laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

“La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios. (Juristas Editores, 2019, págs. 416-418)”

En el presente caso, la competencia por territorio le corresponde al distrito judicial de Piura, por no existir un órgano jurisdiccional en el distrito Veintiséis de Octubre de la provincia de Piura.

Regulación en caso de Incompetencia.

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.

Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social del Corte Suprema de Justicia de la República.

En el presente caso en análisis no se ha presentado el caso de incompetencia.

Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral

En la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, se determina la competencia por razón de territorio, materia, función y cuantía.

3.2.4.3. *La competencia en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05*

Conforme lo dispone el artículo 2° inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, que señala que los Juzgados Especializados de Trabajo, conocen el proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios. Asimismo, considera las siguientes pretensiones: (...) 1) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventilados en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Para el presente caso en estudio y de lo que fluye en el expediente en mención, entre las pretensiones principales y las accesorias, se tiene un monto total del petitorio de CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 80/100 SOLES (S/ 4,688.80). Y tiene competencia el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura.

3.2.5. TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

3.2.5.1. *Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional*

El derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en

representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos.

A la fecha, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, específicamente la tenemos regulada en nuestra legislación vigente, tenemos que en nuestra constitución política en el artículo 139° inciso 3, prescribe: Son Principios y derechos de la función jurisdiccionales. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccional de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación; en el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, prescribe: “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” (Juristas Editores, 2017, p. 421); Artículo 7° de la Ley Orgánica del Poder Judicial – LOPJ, prescribe: En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso.

En el presente caso en estudio, se puede verificar que la tutela jurisdiccional efectiva ha sido concretizada por parte del órgano jurisdiccional al admitir la demanda y proseguir con el proceso con la garantía tuitiva del demandante.

3.2.5.2. *Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el caso propuesto*

Tutela Jurisdiccional antes del proceso:

En el caso propuesto, se puede verificar que al ser despedida de manera incausada por la municipalidad distrital Veintiséis de Octubre, la obrera municipal señora J.L.C.P., identificada con DNI N°80226062 y con domicilio en el A.H Nueva Esperanza Mz. K10 Lote 13 del distrito Veintiséis de Octubre, siendo las 16:15 horas del día dos de enero del 2019, solicito a un miembro de la policía, quien por disposición del comandante de guardia realizó la diligencia constato que al apersonarse en el área de limpieza pública de la municipalidad antes mencionada, sito en la III Etapa de Enace Mz. A Lote 9 (segundo piso) donde la solicitante trabajaba para dicha área desempeñando las labores de limpieza y desarenamiento de avenidas principales y eliminación de puntos críticos de dicha jurisdicción, quien refiere que en circunstancias que se encontraba desempeñando sus funciones de limpieza en la zona, ubicada en Av. Santa Rosa a horas 8:30 am, hizo su presencia el supervisor de apellido Aguilera, quien le indico que se encontraba despedida por motivo de presupuesto y por orden de superioridad, y que posteriormente a horas 14:30 se constituyó al área de limpieza donde se entrevistó con el Sub Gerente Luis Feria quien le ratifico que su despido es por falta de presupuesto y que si necesitaba personal la iba a llamar. Que ante los hechos ocurridos el agente policial constato que la puerta de ingreso al área de limpieza se encontraba cerrada y custodiada por serenos, los mismos que señalaron que no brindarían ninguna información.

Al respecto podemos concluir que la demandante antes del proceso solicito el apoyo de la Policía Nacional, con la finalidad de constatar en el lugar de trabajo el impedimento de seguir cumplimiento con las funciones para la que fue contratada, obteniendo para efecto de presentar posteriormente como fuente de prueba el Acta de Constatación policial como dato objetivo donde

se dejó sentado el despido incausado, convirtiéndose posteriormente en un elemento de prueba que fue incorporada al proceso.

Tutela Jurisdiccional durante el proceso:

Admisión de la demanda:

“Mediante Resolución N° Uno (01) de fecha once de marzo del dos mil diecinueve, el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, resuelve admitir a trámite la demanda de Reposición y otros interpuesta por doña J.L.C.P., contra la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, en la vía del Proceso Ordinario Laboral”. De conformidad a lo establecido en artículo 17° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece la admisión de demanda.

Contestación de la demanda:

“Con fecha veintidós de abril del dos mil diecinueve, la demandada contesta demanda y otorga facultades de representación a los letrados A.A.S.D. con Registro ICAS N° 460, y M.P. G. N., con Registro ICAP N° 3153”. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 19° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece requisitos de la contestación de la demanda.

Traslado y citación a audiencia de conciliación.

“Con fecha veintidós de abril del dos mil diecinueve, se lleva a cabo La Audiencia de Conciliación, en este acto la señora Juez pregunta al abogado de la Procuraduría de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre si cuenta con facultades parar conciliar, el cual señala que no cuenta con facultades para conciliar, en consecuencia, se declara la REBELDIA AUTOMATICA. Al respecto se deja constancia que la Etapa de Conciliación se da por frustrada debido a que la parte demandada no cuenta con facultades para conciliar, quedando registrada en audio y video.

Sentencia (Primera Instancia)

Con fecha veintinueve de abril del dos mil diecinueve, mediante Resolución N° Dos (2) la señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha emitido su DECISION Por tales consideraciones, y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138° y 143° de la constitución política del Estado y el artículo 31° de la Ley N° 29497. **Anexo 4.**

Auto que concede apelación de sentencia

“Con resolución N° cuatro (4) de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, en la persona de la Juez Reyes Ruiz Jessica Patricia, DECIDE por las consideraciones y conforme al dispositivo legal citado; SE RESUELVE:

1. CONCEDER APELACION CON EFECTO SUSPENSIVO a la PROCURADURIA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE, contra la SENTENCIA emitida mediante Resolución número DOS, de fecha 29 de abril del año 2019.

2. ELEVESE LOS AUTOS al Superior con la debida nota de atención.

3. Al escrito N°21373-2019, presentado por la parte demandante mediante el cual solicita copias certificadas, en consecuencia; OTORGUESE las copias certificadas de la demanda y anexos, auto admisorio, acta de audiencia de conciliación y sentencia. APERSONESE la solicitante al local del Despacho Judicial a fin de brindar las facilidades del caso para el fotocopiado. DEJESE constancia de su entrega en autos.

4. Al otrosí del escrito presentado por la parte demandante: TENGASE presente.

5. NOTIFIQUESE a las partes procesales con las formalidades de ley”.

En cumplimiento al artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala los medios impugnatorios para los procesos ordinarios.

3.2.6. PROCESO

3.2.6.1. Funciones del proceso

El proceso está arbitrado para la solución definitiva e irrevocable, a través de la aplicación del derecho objetivo, de los conflictos intersubjetivos y sociales que en él se planteen.

Esta es la función genérica del proceso. Pero atendiendo a su relación con el objeto procesal, puede destacarse otra más específica: la de la satisfacción de las pretensiones y resistencia. La satisfacción procesal ha de ser jurídica, razonada, eventualmente completa, estable y práctica.

En presente caso en análisis, se puede señalar que en el presente proceso laboral se ha dado una definitiva solución al conflicto entre las partes de acuerdo a las pretensiones peticionadas.

3.2.6.2. El debido proceso

El derecho del debido proceso se encuentra consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política de 1993; sus alcances son amplios, comprendiendo tanto la dimensión procesal como la sustantiva, así como su aplicación a toda clase de procesos sin importar su naturaleza. El Tribunal Constitucional peruano en numerosas sentencias ha señalado el contenido del derecho al debido proceso, resultando especialmente importante el caso siguiente: “(...) Su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentra comprendida una persona, pueda considerarse injusto.” STC, Expediente N°6149-2006-PA/TC y 6662-2008-PA/TC (Caso Minera Sulliden Shahuindo SAC).

En el presente caso en estudio, se puede establecer que ha existido un debido proceso que ha permitido a las partes en el proceso su participación de conformidad a lo establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

3.2.6.3. *El Proceso Laboral*

La Ley Procesal del Trabajo, materializa el carácter tuitivo del Derecho Procesal del Trabajo, consustancial a su naturaleza en función al desequilibrio de la relación jurídica laboral en virtud a la subordinación y dependencia del trabajador frente al empleador, determinante de la desigualdad en el ejercicio de la autonomía de la voluntad a diferencia de la relación jurídica civil en la que el equilibrio se desprende del ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad de los sujetos de la relación civil, ya que actúan al mismo nivel.

Teniendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento de actuación del derecho material, considero que en un sistema procesal es eficaz, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros.

3.2.6.4. *Fines del proceso Laboral*

La finalidad del derecho procesal del trabajo, es mantener la paz laboral previendo los diversos conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los mismos.

3.2.6.5. *Postulación al proceso*

Operativamente podemos definir el proceso judicial como el conjunto dialéctico de actos jurídicos procesales, realizados por los elementos activos de la relación jurídica procesal, con las finalidades de resolver el conflicto de interés o acabar la incertidumbre con relevancia jurídica y conseguir la paz social en justicia. Desde la perspectiva teórica, el proceso judicial transcurre a lo largo de cinco (5) etapas:

1. **Etapa postulatoria.** - Es aquella en la que los contendientes presentan al órgano jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa.
2. **Etapa probatoria.** - Como su nombre lo indica, discurre en la actividad de las partes destinadas a acreditar que los hechos han ocurrido tal como los describieron en la etapa postulatoria. Aun cuando sea al paso, nótese el carácter dialéctico del proceso: las partes oponentes respecto de las tesis que plantean y también lo son en la afirmación simultánea de hechos disímiles que, finalmente, desembocan en el intento de probar tales afirmaciones. Siendo así, el proceso judicial contiene una contradicción interna, una tesis y una antítesis, que lo conduce inexorablemente a una síntesis, expresada por la decisión del Juez.
3. **Etapa decisoria.** - Consiste en el acto lógico volitivo por el que el juzgador opta por una de las proposiciones fundamentadas y probadas en el desarrollo del proceso. Como resulta obvio, es el acto procesal más importante, casi la razón de ser del proceso.
4. **Etapa impugnatoria.** - Se sustenta en el hecho que la etapa decisoria o de juzgamiento, siendo la etapa más importante del proceso es, finalmente, un acto humano, ergo, susceptible de error. Siendo así, las partes tiene el derecho de exigir un nuevo examen de la decisión obtenida, si consideran que ésta tiene un vicio o error y además les produce agravio.
5. **Etapa ejecutoria.** - Está ligada al sentido finalístico del proceso. La búsqueda de una declaración judicial es, en estricto, la necesidad de contar con un instrumento que produzca un cambio en la realidad. Si la sentencia no pudiera cumplirse, el proceso

carecería de sentido. La etapa ejecutoria cumple esta función, convertir en eficaz la decisión obtenida en el proceso.

3.2.6.6. Postura del demandante en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05

Pretensiones principales:

Declarar la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N°728 desde el 01 de julio del 2018 al 02 de enero del 2019, por invalidez y/o desnaturalización de los denominados “Contratos Sujetos a Modalidad” suscritos por la recurrente.

Se ordene dejar sin efecto el despido incausado del cual ha sido víctima la recurrente, por parte de la entidad demandada y consecuentemente se ordene la reposición inmediata a su habitual centro de trabajo ejerciendo las labores de limpieza pública perteneciente a la Sub Gerencia de Limpieza y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre u otro cargo igual o similar jerarquía, con la última remuneración percibida, más costas y costos procesales.

Pretensiones accesorias:

-Ordenar la incorporación a planillas de obreros a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

-Ordenar se otorguen boletas de pago de remuneraciones con mención expresa de obrero permanente o bien a plazo indeterminado.

-Ordenar se cumpla con incluir a la demandante en la póliza de seguros de vida contratada para los trabajadores de la demandada.

-Ordenar se cumpla con registrar en el seguro social de salud a la demandante.

-Pago de beneficios sociales desde la fecha de ingreso de la recurrente hasta la fecha en que se emita sentencia, sin embargo, se propone hasta el 02 de enero 2019 en la suma de S/ 4,688.80 soles según el siguiente detalle:

- Vacaciones más la indemnización por no goce y vacaciones truncas.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias, Navidad y gratificaciones truncas.
- Compensación por Tiempo de Servicios - CTS.
- Pago de interés legales, con costas y costo del proceso.

Monto Total del Petitorio: es de S/. 4,688.80 soles.

3.2.6.1. Postura del demandado en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05

El demandado en la contestación de la demanda, la fundamento, señalando que con respecto a los contratos sujetos a modalidad que desempeño el demandante. Que conformidad con el artículo 96° Decreto Legislativo N°728, los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Y en concordancia con el artículo 97° del mismo cuerpo normativo. Son los contratos de naturaleza temporal inciso b) el contrato por necesidad de mercado, por lo tanto, los contratos celebrados entre el actor y mi representada está normado por Ley, y los mismos que son perfectamente válidos para la contratación del demandante sin implicar una permanencia alegada.

3.2.7. LOS PROCESOS LABORALES

3.2.7.1. Proceso ordinario laboral

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.723) lo define “como aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas.

OBANDO define los procesos laborales en los términos siguientes:

Son aquellos que se desarrollan por etapas, periodos sucesivos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta la culminación en una sentencia que decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos tienen en los procesos ordinarios las formas apropiadas y los trámites más amplios para su solución, siempre que no se halle señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales.”

Se desarrolla de la siguiente manera:

- Traslado y citación a audiencia de conciliación
- Audiencia de conciliación
- Audiencia de juzgamiento
- Etapa de confrontación de posiciones
- Etapa de actuación probatoria
- Alegatos y sentencia

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicadas, bajo responsabilidad.

Con respecto al expediente en estudio, se puede determinar que al existir en la demanda una pretensión principal (reposición) y otras accesorias (reconocimiento de beneficios sociales) le

corresponde el Proceso Ordinario Laboral (conforme al inciso 1) numeral 2 del artículo 2° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. En el supuesto negado que sólo hubiera existido sola una pretensión principal (reposición) le correspondería el Proceso Abreviado Laboral, conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 2° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2.7.2. Proceso abreviado laboral.

El proceso abreviado laboral es una clase de proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar todas las etapas de la conciliación y el juzgamiento en una sola diligencia que es la audiencia única.

Y se desarrolla de la siguiente manera:

- Traslado y citación a audiencia única
- Audiencia única

3.2.7.3. Proceso cautelar.

Al respecto (Giovanni Priori, 2016) señala que la “consagración del instituto de las medidas cautelares tiene por finalidad garantizar que el tiempo que toma el proceso no termine por perjudicar al titular de la situación jurídica de ventaja, que se ve en la necesidad de acudir al proceso para protegerla”.

Con respecto a lo señalado en la parte que antecede, señala que a pedido de parte, un juez puede emitir una medida cautelar, antes del inicio del proceso o dentro del mismo, con el finalidad de proteger la eficacia de la pretensión principal.

Las medidas cautelares pueden ser definidas como aquellos instrumentos jurídicos procesales creados y diseñados con la finalidad de eliminar el peligro, para el buen fin del proceso principal.

3.2.7.4. *Procesos no contenciosos.*

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.766) citando a PAREDES que establece: “Los procesos no contenciosos también, denominados jurisdicción voluntaria, se caracteriza por la ausencia de contradicción y, por lo tanto, el carácter no litigioso de los expedientes.”

En estos procesos, quienes los promueven solicitan, por lo general, que en sede judicial se preste autorización para llevar a cabo ciertos actos jurídicos o que se dispongan medidas de protección. Ejemplo adopción, autorización para disponer derechos de incapaces, declaración de desaparición, ausencia o muerte presunta, etc.

3.2.7.5. *Análisis del proceso judicial en estudio expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05*

Se puede determinar lo siguiente:

Demanda, la señora J.L.C.P., presenta la demanda el 30 de enero del 2019.

Auto Admisorio, con Resolución N° Uno (01) de fecha 11 de marzo 2019, se admite a trámite la demanda.

Contestación de la demanda, con fecha 22 de abril del 2019, la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre y la Procuraduría Municipal contesta la demanda y otorga facultades.

Audiencia de conciliación, con fecha 22 de abril del 2019, se lleva a cabo la audiencia de conciliación.

Sentencia, con fecha 29 de abril del 2019, se emite la decisión en primera instancia.

Aclaraciones con respecto a la sentencia, con fecha 08 de mayo del 2019, el demandante solicita las aclaraciones en el pronunciamiento expreso de las siguientes pretensiones planteadas en la demanda y no resueltas en la parte resolutive de la sentencia contenida en la Resolución N°02 de fecha 29 de abril del 2019.

Auto que resuelve las aclaraciones a la sentencia, con fecha 08 de mayo del 2019, mediante resolución tres (3) se resuelve se integre la Resolución N°02 de fecha 29 de abril 2019; desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad, ordenando a la demandada reconozca al demandante bajo el régimen regulado por Decreto Supremo N°003-97-TR, desde el 01 de julio del 2018 hasta la fecha de la interposición de la demanda; y ordenada que la demandada proceda a incorporar al demandante en el libro de planilla como trabajadora a plazo indeterminado desde el 01 de julio del 2018 hasta la fecha de la interposición de la demanda.

Interpone recurso de apelación, con fecha 07 de mayo del 2019, la demandada Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, presenta recurso de apelación contra la Resolución N°02 de fecha 29 de abril 2019.

Auto que concede apelación de sentencia, con fecha 29 de mayo del 2019, el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio, emite la Resolución N° cuatro (4) resuelve conceder apelación con efecto suspensivo a la Procuraduría Pública de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre y eleva los autos al superior con la debida nota de atención.

Sentencia de vista, con fecha 09 de julio 2019, la Sala Laboral Permanente de Piura (Tribunal Unipersonal) emite la Resolución N° seis (6) que confirmándose la sentencia contenida en la Resolución N°02 de fecha 29 de abril del 2019. **Anexo 5.**

3.2.8. DEMANDA

La palabra demanda tiene su génesis en la voz latina *demandare*, que significa “pedir”, “solicitar”, por lo tanto, de conformidad con su etimología, la palabra demanda se define como un pedido que una persona formula a otra.

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.625) citando a MONTOYA y otros nos dicen que “la demanda es el acto normal de iniciación del proceso. Sustancialmente consiste en la declaración de voluntad de una parte por la cual esta solicita que se dé vida al mismo, comenzando su tramitación (GUASP). De modo paralelo la demanda delimita el contenido del proceso, al expresar el objeto de la concreta pretensión que se deduce”.

En relación a lo señalado, podemos afirmar que la demanda es un acto de voluntad del demandante con apego a la ley, que consiente que se accione. Es el acto que dispone el ejercicio de la persona sobre sus derechos laborales; pues el demandante puede abstenerse de recurrir a la jurisdicción laboral, no ejecutando sus derechos.

3.2.8.1. La pretensión.

La pretensión es una figura especial procesalista que tiene por objeto formalizar una declaración de voluntad ante el órgano jurisdiccional, con la finalidad de hacer efectivo su derecho de pedir se cumpla con una obligación.

3.2.8.2. Los elementos de la pretensión.

Los sujetos. - Se refiere a las partes involucradas en el proceso. El demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional que es ente el cual se deduce. Sin embargo, hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va declararla, pues los

únicos a los que afecta el contenido de la pretensión, solamente son el demandante y el demandado. Al respecto (Rioja Bermudez, La Pretensión como Elemento de la Demanda Civil, 2017). Citando a ROSENBERG establece lo siguiente: “Partes en el proceso civil son aquellas personas que solicita, en nombre propio, la tutela jurídica estatal, en particular la sentencia y la ejecución forzosa. Este concepto del derecho procesal alemán (único decisivo) es independiente de la estructura del derecho material y de la posición jurídica extraprocésal de los interesados. Porque no se es parte en el proceso civil como titular de la relación jurídica controvertida, sino actor es quien afirma el derecho (material); y demandado, aquel contra quien se lo hace valer. Para la posición de parte procesal no tiene importancia si el actor es el poseedor del derecho y si el demandado es el verdadero obligado o afectado. Muchas veces, de acuerdo con el derecho material, están facultados para la gestión procesal y son personas distintas respecto a los portadores del derecho o de la relación jurídica controvertida”.

Con respecto al expediente en estudio, se puede afirmar que los sujetos son una parte muy importante en un proceso, ya que ellos, el demandante, el demandado y el juez, son los sujetos que en cierta forma hacen que el proceso puede iniciarse, desarrollarse y concluir en una sentencia.

El objeto. - Viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución, el pedido o reclamo que se quiere sea reconocido por el Juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario. Al respecto (Rioja Bermudez, La Pretensión como Elemento de la Demanda Civil, 2017) citando a LLAMBIAS, es el objeto conforme lo señala el citado autor “está constituido por el contenido de la prerrogativa del titular. Así, en el derecho de propiedad el objeto es ese cúmulo de beneficio y provechos que la cosa puede brindar al dueño

de ella, y en los derechos de crédito u obligaciones el objeto es la pretensión que debe satisfacer el deudor a favor del acreedor”

Con respecto al presente caso, podemos afirmar que el objeto de la demanda, como pretensión principal: es la existencia de un vínculo laboral, desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ordenar dejar sin efecto el despido incausado y ordenar su reposición. Y como pretensiones accesorias: se incorpore a planillas, otorgar boletas de pago de remuneraciones, incluir en la póliza de seguro de vida, registrar en el seguro social de salud y pago de beneficios sociales, como son: vacaciones y vacaciones truncas, gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas y compensación de tiempo de servicios (CTS).

La causa. - Denominada también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la comunidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación. Al respecto (Rioja Bermudez, La Pretensión como Elemento de la Demanda Civil, 2017) citando a GOZAINI, realizando un análisis estructural, la pretensión refiere a los tres elementos que integran cualquier realidad jurídica:

1. Elemento subjetivo, compuesto de un sujeto activo o persona que formula la pretensión; un sujeto pasivo o persona frente a quien se formula la pretensión, el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión.

2. Elemento objetivo, o sea, el sustrato material sobre el que recaen aquellas conductas humanas y que integran el soporte básico situado más allá de cada persona actuante y de cada actuación personal y,
3. Elemento modificativo de la realidad, esto es, una actividad *stricto sensu* constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

Con respecto al caso de estudio, se puede señalar que los hechos que se adjuntan a la demanda, como son el acta de constatación policial, de no permitirle el ingreso a la demandante a su centro de trabajo, los contratos modales suscritos, las boletas de pago de remuneraciones, consideradas por la doctrina como una fuente de prueba. Asimismo, las casaciones laborales y acuerdos plenarios relacionados con el despido incausado.

3.2.8.3. Naturaleza Jurídica de la pretensión.

El contenido y alcance de esa manifestación de voluntad, puede variar dependiendo de la clase de procesos (declarativo, de ejecución, cautelares, etc.).

La pretensión siempre se dirige a la contraparte o demandado para que frente a este reconozca o declare; por ejemplo, *en las ejecuciones* la pretensión va dirigida contra el demandado pues se trata de imponerle o hacer que cumpla una prestación, ejemplo, pagar suma de dinero, obligación de hacer; *en los declarativos*, se persigue su vinculación a esos efectos jurídicos de la pretensión, pero sin imponer prestación alguna y por ello en estos casos decimos que la pretensión se formula frente al demandado. La pretensión comprende el objeto del litigio (cosa o bien y el derecho que se persigue o reclama) y, la causa jurídica que sirve de fundamento a esa petición.

Sobre un mismo objeto pueden existir pretensiones diversas o similares, pero con distinto fundamento o causa, por ejemplo, se puede pretender el dominio de una cosa por haberla comprado, heredado, por haberla adquirido por prescripción o simplemente pretende obtener su mera tenencia; *En las cautelares* se establece cuando a pedido de parte, el juez dicta una medida cautelar, que puede ser antes o dentro del proceso, con el objetivo de garantizar la eficacia de la pretensión principal, ejemplo: embargos preventivos de bienes patrimoniales, medida innovativa de reposición laboral, etc.

3.2.9. LA DEMANDA EN EL EXPEDIENTE 00660-2019-0-2001-JR-LA-O5

En el presenta demanda se puede establecer que la demanda ha cumplido con los requisitos legales, la misma, se ha presentado ante el Juzgado Especializado en lo laboral de Piura, identificándose a la demandante con sus apellidos y nombres (C.P.J.L.), su DNI (80226062), domicilio procesal en casilla judicial (N°1100) y casilla electrónica (N°17860), se ha consignado el nombre (Municipalidad distrital Veintiséis de Octubre) y la dirección del demandado (Av. Prolongación Grau Mz. C lote 19 Conjunto Habitacional Micaela Bastidas-Enace I Etapa).

Asimismo, se puede apreciar que en su petitorio se solicita una pretensión principal (declarar la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado en el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, se ordene dejar sin efecto el despido incausado y se ordene la reposición) y otras pretensiones accesorias (la incorporación a planillas de obreros, otorgar boletas de pago de remuneraciones, incluir en la póliza de seguro de vida, registrar en el seguro social de salud, pago de beneficios sociales: vacaciones, vacaciones trucas, gratificaciones de julio y diciembre y gratificaciones trucas, compensación por tiempo de servicios-CTS), monto del petitorio (S/. 4,688.80 soles), la vía procedimental (vía proceso ordinario), la fundamentación

jurídica (constitución política del Perú, Ley N°29972 Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, Código civil, Código procesal civil, Decreto Legislativo N°713 y Decreto Supremo N°012-92-TR (regulan sobre derechos de vacaciones), Ley N°27735 y Decreto Supremo N°005-2002-TR (regulan sobre pago de gratificaciones), Ley N°25807 y Decreto Supremo N°001-97-TR y Decreto Supremo N°004-97-TR (regulan sobre pago Compensación por Tiempo de Servicios), Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento, Segundo Plenario Supremo en material laboral, medios probatorios jurisprudencia y casaciones y anexos.

3.2.10. SUJETOS PROCESALES

3.2.10.1. El demandante.

El demandante es aquella persona física o jurídica (sujeto activo) que interpone la demanda, ejercitando el derecho de acción y motivando el inicio del proceso.

3.2.10.2. El demandado.

El demandado es aquella persona física o jurídica (sujeto pasivo) frente a la que se dirige la demanda y, por tanto, la acción contenida en la misma. El demandado, por tanto, es una parte en el proceso frente a la que la otra parte, el actor o demandantes, ejercita la acción y plantea la litis.

3.2.10.3. El juez.

El principal deber del juez es dictar una sentencia justa, o lo más justa posible y para ello, debe utilizar todos los medios que el proceso judicial le brinda; las partes tienen la carga de aportar las pruebas, pero si el juez no está convencido de cómo ocurrieron los hechos controvertidos, el ordenamiento procesal le otorga una serie de instrumentos para formarse una convicción de los hechos litigiosos independiente de la voluntad de las partes y pueda cumplir -obviamente

asegurando el pleno control bilateral- con ese deber fundamental. Si no lo usa no podrá dictar una sentencia justa

3.2.10.4. Los sujetos procesales en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05.

Sujetos Procesales:

1. Demandante, señora J.L.C.P. obrera municipal;
2. Demandado, Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre; procuradora pública municipal, M.S.S.H.;
3. Jueza primera instancia (A quo) R.R.J.P. y sala laboral (Ad quem) Tribunal Unipersonal, Juez N.M.

3.2.11. PUNTOS CONTROVERTIDOS

3.2.11.1. Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio Expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-05.

Del análisis del expediente en estudio, se puede apreciar los siguientes puntos controvertidos:

- Desnaturalización de los contratos modales.
- Declaración de la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado.
- Reposición por despido incausado
- Otorgamiento de boletas de pago
- Inclusión del demandante en la póliza de seguro de vida
- Registro en el seguro social de salud
- Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones truncas e indemnización vacacional)

- Intereses legales, costas y costos del proceso.

3.2.12. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL PROCESO

LABORAL

El artículo 8° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece “Que los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso”.

Este supuesto no aplica en el presente caso de estudio.

3.2.13. RESOLUCIONES JUDICIALES

Al respecto (Renzo Cavani, 2017, págs. 112-127) sostiene que “La primera idea que viene a la cabeza cuando se habla de resolución judicial es la forma cómo el juez se comunica con las partes. No obstante, estamos ante un término polisémico (que tiene más de un significado). Es posible entender resolución de dos formas diversas:

- a) Resolución como documento.** Se hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por un órgano jurisdiccional. Por ejemplo: Resolución Nro. 4; en la resolución impugnada se decidió no admitir el recurso del demandante, etcétera. La división entre parte expositiva, considerativa y dispositiva, pues, corresponde a la resolución-documento.
- b) Resolución como acto procesal.** Es, fundamentalmente, un hecho jurídico voluntario practicado en el proceso y con eficacia para el mismo. Dado que es realizado por un órgano juzgador se trata de un acto procesal del juez (aquí hablamos del juez, pero

también puede tratarse, por cierto, de ser un árbitro o de la Administración Pública). No todo acto del juez es una resolución: este también puede realizar actos de naturaleza administrativa. Como sería el caso de llamar la atención a su personal, emitir oficios (esto es, comunicación con otros jueces, autoridades públicas o privadas, según el artículo 148°, del Código Procesal Civil [en adelante “CPC”] o librar exhortos (comunicación con otras autoridades para que se realice algún acto determinado, artículo 151° del CPC). Los actos del juez que sí son resoluciones pueden contener una decisión o no. Esto lo explicaré en el siguiente ítem.

El proceso civil peruano (y también en otros procesos de nuestro ordenamiento), la resolución sin contenido decisorio es el **DECRETO** que impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite; mientras que las resoluciones con contenido decisorio son las **SENTENCIAS** que ponen fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal; los **AUTOS** que resuelven la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medio impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. Por consiguiente, los decretos son resoluciones en donde propiamente no se decide, esto es, no hay pronunciamiento sobre el derecho discutido o una cuestión suscitada en el trascurso del proceso. Ello sí ocurre en el caso de los autos y las sentencias, diferenciándose ambas resoluciones, a su vez, según aquella cuestión que es resuelta. Más adelante veremos qué es lo que contiene el decreto si es que, como se ha dicho, no habría una decisión”.

3.2.14. MEDIOS PROBATORIOS

Con respecto a ello podemos señalar que, si la prueba es el instrumento que pretende mostrar la verdad o falsedad de un hecho, entonces, los medios probatorios son los instrumentos con los cuales se pretende lograr el cercioramiento del juzgador sobre los hechos objeto de la prueba.

3.2.14.1. Clases de medios probatorios.

Según Arévalo V. (2012, ps.401-426), señala que “Si queremos buscar la raíz etimológica de la palabra prueba, encontramos que CAMPOS nos dice que proviene del latín “*probare*”, “*probar*”, “*saborear*”, “*intentar*”, “*demostrar*”, probar, en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo.

Desde el punto de vista gramatical el DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, refiriéndose al significado que, en el Derecho tiene la palabra “prueba”, la define como la: “Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley”

Clases de medios probatorios:

-La prueba como medio, se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en juicio.

-La prueba como actividad, se refiere a la actuación de las partes del proceso, para ofrecer y producir los elementos de prueba al interior del mismo.

-La prueba como resultado, se refiere al efecto que produce en la decisión del juez la prueba actuada.

Los medios de prueba.- la NLPT no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como las herramientas procesales aportadas por las partes

y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador.

Respecto a la finalidad de los medios de prueba, CARRION nos dice: “la finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el derecho pretendido; esa determinación se hace utilizándose, como se ha anotado, los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal”.

El plano del derecho positivo encontramos que el artículo 188° del CPC atribuye a los medios de prueba tres finalidades: **a)** acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes; **b)** crear en el juez convicción respecto de los hechos materia de la controversia; y **c)** servir de fundamento a las decisiones judiciales.

Medios de prueba admisibles en el proceso laboral

La NLPT no señala expresamente cuáles son los medios de prueba propios del proceso laboral, sin embargo se desprende de su articulado que reconoce como medios probatorios típicos del proceso laboral los siguientes:

- a) La declaración de parte (Art.25°);
- b) La declaración de testigos (Art. 26°);
- c) La exhibición de planillas (Art.27°);
- d) La pericia (Art. 28°); y
- e) La inspección judicial (Art. 46° inc.5).

Por otra parte consideramos que por aplicación supletoria del artículo 191° del CPC resultan admisibles además, todos los medios probatorios atípicos, que puedan contribuir a la formación del criterio del juez, siempre y cuando tengan carácter lícito, es decir no estén expresamente prohibidos por la ley o que sean contrarios al orden público o a la moral.

3.2.14.2. *La actividad probatoria en el expediente propuesto 00660-2019-0-2001-JR-LA-05.*

Según el artículo 188° del Código Procesal Civil, los medios probatorios tienen tres finalidades: a) acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes, b) crear en el juez convicción respecto de los hechos materia de la controversia y c) servir de fundamento de las decisiones judiciales, al respecto podemos señalar que la actividad probatoria en el expediente en estudio es el siguiente:

1. Copia FEDATEADA del Contrato Sujeto a Modalidad N°44-2018-MDVO de fecha 0 de julio del 2018.
2. Copia FEDATEADA del Contrato Sujeto a Modalidad N°053-2018.MDVO de fecha 01 de setiembre del 2018.
3. ORIGINAL de 06 Boletas de Pago, de SEIS MESES LABORADOS DE MANERA ININTERRUMPIDA mediante los cuales, la entidad demandada le canceló sus servicios prestados a la recurrente, correspondientes a los periodos de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018.
4. ORIGINAL del Acta de Constatación Policial del 02/01/2019, donde se dejó asentado el DESPIDO INCAUSADO DEL QUE HA SIDO VICTIMA.

Las pruebas alcanzadas en la demanda, darán una mejor convicción y certeza al juez al momento de resolver la demanda a favor del demandante.

3.2.15. SENTENCIA

(Rioja Bermudez, La Sentencia en el Proceso Civil, Un breve repaso en su naturaleza, clases, requisitos y partes, 2017) citando a CABANELLAS señala que: “la palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale *sientiendo*, por expresar lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable”.

Al respecto se puede señalar que, es el acto jurídico procesal mediante el cual el juez amparado en el derecho resuelve poner fin al proceso que puede ser la instancia o la casación. Asimismo, podemos afirmar que la sentencia constituye la terminación normal de un proceso, pues es lógico que todo proceso termine con una sentencia.

3.2.15.1. Tipos de sentencia

Las sentencias según CHIOVENDA, CALAMANDREI, CARNELUTTI Y ALSINA pueden ser:

1) Declarativas.

Para CHIOVENDA, la sentencia declarativa “(...) actúa mediante la declaración de una preexistente de la voluntad de la ley (la voluntad de que se produzca un cambio jurídico); es, por tanto, idéntica en esto a las obras (sic) sentencias (condena y de declaración), y no tiene nada de excepcional. Pero en cuanto la ley se refiere o condiciona el cambio futuro a la declaración misma, esta es el hecho jurídico que causa aquel efecto jurídico por virtud de la ley. No ya que el cambio jurídico sea producido por la voluntad del juez; la voluntad del juez, aún en este caso, no pretende sino formular la voluntad de la ley”.

Al respecto podemos señalar como ejemplo de sentencias declarativas: cuando se declara nulidad o la simulación de acto jurídico, la falsedad de documento, la prescriptiva de adquisitiva de dominio, el alcance de una cláusula contractual, etc.

2) Constitutivas.

Para CABANELLAS, este tipo de sentencia es aquel sobre “la que recae la acción constitutiva interpuesta, a fin de crear, modificar o extinguir una relación jurídica, sin limitarse a la declaración de derecho y sin obligar a una prestación; tales son las dictadas en juicios de divorcio, de reconocimiento de filiación, de separación de cuerpos (...)”.

3) De condena.

Para CABANELLAS, “es aquella que acepta en todo o en parte las pretensiones del actor manifestadas en la demanda, (...) la cual se traduce en una prestación”. Debe tenerse en cuenta que las pretensiones de las partes son aquellas que surgen como consecuencia del incumplimiento de la norma y que, al ser puesta en conocimiento del órgano jurisdiccional, este ha de traducir la aplicación de la norma en la sentencia.

Podríamos afirmar que la sentencia de condena sería aquella resolución que resuelve imponer el cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer.

3.2.15.2. La motivación de las sentencias

La motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto, una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o *in factum* (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al

proceso), y la motivación de derecho o *in jure* (en el que se selecciona la norma jurídica correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma.

3.2.15.3. Importancia de las sentencias

La sentencia constituye uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso puesto que, mediante él, no solamente se pone fin al proceso, sino que también el juez ejerce el poder-deber del cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto, buscando lograr la paz social en justicia. Constituye alguna de las clasificaciones más importantes de la sentencia, las que las catalogan en **a) sentencia declarativa, b) sentencia constitutiva y c) sentencia de condena.** La sentencia posee requisitos **formales y materiales**, y dentro de esta hallamos a la **congruencia, la motivación y la exhaustividad.** La sentencia tiene tres partes: una **expositiva**, otra **considerativa** y, finalmente, una **resolutiva.**

3.2.15.4. Sentencia de primera instancia en el expediente propuesto

La sentencia de primera instancia (A quo), del expediente propuesto se puede observar que lo resuelto por el juez en la sentencia, recaída en la Resolución N°02 de fecha 29 de abril 2019, resuelve: declarar FUNDADO EN PARTE la demanda interpuesta por la demandante C.P.J.L., contra el demandado Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Declarando desnaturalizados los contratos sujetos a modalidad, deja sin efecto el despido de la demandante y ordena su reposición a la demandante en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido, infundado el pedido de la entrega de boletas de pago, infundada en el extremo de incluir a la demandante en la póliza de seguro de vida, fundada la demanda en el extremo de registrar a la demandante en el seguro social de salud, ordena el pago de gratificación, vacaciones y compensación por tiempo de servicios-CTS. **Anexo 4.**

Esta sentencia de primera instancia puede ser apelada en segunda instancia.

3.2.15.5. Sentencia de segunda instancia en el expediente propuesto

La segunda instancia se materializa a través del recurso de apelación presentado con fecha 07 de mayo 2019, por la demandada, la misma que es resuelto por el Tribunal Unipersonal mediante sentencia recaída con resolución N°seis (6) de fecha 09 de julio 2019, que resuelve CONFIRMAR la sentencia contenida en la Resolución N°02 de fecha 29 de abril 2019 integrada por la Resolución N°03 de fecha 03 de marzo 2019, que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por J.L.C.P., contra la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. **Anexo 5.**

3.2.16. MEDIOS IMPUGNATORIOS

Cuando la parte afectada por una sentencia, que considere que sus derechos han sido conculcados, tiene el derecho de rebatir, contradecir o refutar el acto jurídico emitido por la jurisdicción en los plazos, formas y requisitos establecidos en la ley.

3.2.16.1. Reposición

La reposición es un recurso ordinario, no devolutivo, sin efecto suspensivo, que se presenta ante el mismo Juez o Sala Superior que emitió un decreto, para que este decreto sea revocado o modificado y se emita otro ajustado a derecho reponiendo el proceso al estado que corresponda. Este recurso de reposición procede solo contra decretos, siendo inadmisibles contra autos o sentencias.

En el expediente de estudio, no se ha presentado este recurso impugnativo.

3.2.16.2. Apelación

Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y/o derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad.

En el presente caso, se materializa a través del recurso de apelación presentado al A quo, con fecha 07 de mayo 2019, por la demandada, para que lo remita al Ad quem, contra la Resolución N°02 de fecha 29 de abril 2019 integrada por la Resolución N°03 de fecha 03 de marzo 2019 emitido por el A quo.

3.2.16.3. Casación

Con respecto a la casación (Arévalo Vela, 2019, págs. 1-18) señala su definición “Etimológicamente, la palabra casación proviene de las voces cassare, cassus, cassas o casso, que significa quebrantar, romper, anular. A continuación, presentamos algunas definiciones establecidas por la doctrina sobre el recurso de casación, para luego presentar una propia. (SAMPEDRO, 2009, p. 47), define la casación en los términos siguientes:

“El recurso de casación es un recurso de carácter extraordinario, no equivale a una tercera instancia, de modo que el tribunal no puede libremente examinar y valorar todos los elementos de convicción aportados al proceso, sino que la admisibilidad del recurso viene condicionada a su fundamentación en los motivos tasados legalmente, con carácter cerrado”.

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes

vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República.

En el presente caso no aplica, debido a que solo se está caracterizando hasta la segunda instancia (Ad quem).

3.2.16.4. Queja

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado.

No se evidencia que se haya utilizado este recurso impugnativo en el presente caso en estudio.

3.2.16.5. Medios impugnatorios en el expediente 00660-2019-0-2001-JR-LA-

05

Con respecto a los medios impugnatorios en el expediente en estudio se puede apreciar lo siguiente:

Que, con fecha **07 de mayo de 2019**, la abogada M.S.S.H., Procuradora Pública de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en los seguidos por J.L.C.P., contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISIES DE OCTUBRE, sobre REPOSICIÓN LABORAL Y OTROS. INTERPONE RECURSO DE APELACIÓN dirigida al A quo contra la Resolución N° 02 de fecha 29 de abril del 2019.

Finalmente, con Resolución Número Seis (6) de fecha 09 de julio del 2019, La Corte Superior de Justicia de Piura Sala Laboral Permanente de Piura (Tribunal Unipersonal), emite DECISION, CONFIRMANDO la sentencia contenida en la Resolución N° 02, de fecha 29 de abril

2019, obrante de folios 270 a 279, integrada por la resolución número 03 de fecha 3 de marzo del 2019 obrante de folios 289, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por J.L.C.P., [...].

3.2.17. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

De conformidad con el artículo 30° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono.

También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

3.2.17.1. Conciliación

Al respecto (Ávalos Jara, 2016) señala que “La conciliación puede darse dentro o fuera del proceso judicial. En el primer caso se efectúa ante una persona calificada y reconocida legalmente como conciliador, y puede realizarse en cualquier momento, incluso durante la vigencia del proceso judicial. En el segundo caso, se efectúa ante el juez que dirige el proceso, y debe llevarse a cabo luego de que el demandado haya sido emplazado con la demanda y hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada”.

En el presente caso en estudio, con fecha veintidós de octubre del año dos mil diecinueve, según acta de registro de audiencia de conciliación en audio y video, después de la identificación de las personas que participan en la audiencia, la señora jueza pregunta al abogado de la procuraduría de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre si cuenta con facultades para conciliar, el cual señala que no cuenta con facultades para conciliar, en consecuencia se declara la

rebeldía automática, de conformidad con el artículo 43° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2.17.2. Allanamiento

El allanamiento es una forma de terminación anormal de un proceso por el que la parte demandada reconoce las pretensiones formuladas por el actor. Puede ser total, si acepta la totalidad de las pretensiones o parcial, si acepta sigue el proceso únicamente para la pretensión respecto de la que el allanamiento no se produjo.

En el presente caso de estudio, la parte demandada no se ha allanado a las pretensiones de la demandante.

3.2.17.3. Reconocimiento de la demanda

Es la declaración de voluntad del demandado, consistente en cumplir con el objeto de la pretensión materia del proceso, además de aceptar como válidos los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la demanda. Debe ser oportuno, incondicionado, total y expreso.

Con respecto al expediente en estudio, no se presenta esta declaración de voluntad.

3.2.17.4. Transacción

Es una forma especial de conclusión del proceso mediante la cual las partes, haciéndose mutuas concesiones, deciden poner fin al mismo.

Para el presente caso en estudio, no se presentó esta forma especial de transacción.

3.2.17.5. Desistimiento o abandono

Asimismo, (Ávalos Jara, 2016) señala que: “El desistimiento es una forma especial de conclusión del proceso por la cual una de las partes se aparta del mismo en forma expresa renunciando a la pretensión, al proceso o algún acto procesal”.

Viene a ser la paralización voluntaria del proceso por determinado tiempo que la ley prevé. La Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo ha fijado en cuatro (4) meses este periodo de inactividad procesal (artículo 30° parte in fine).

No se ha presentado esta forma especial de desistimiento o abandono en el presente proceso laboral.

3.2.17.6. Sentencia

Según (Arévalo Viera, 2016, pág. 684) citando a SAGASTEGUI, señala que: “La sentencia viene a ser la resolución más trascendental a cargo del juez. Es la decisión que pone término a la controversia, condenando o absolviendo al demandado”.

Que con relación al expediente en estudio se puede apreciar que de acuerdo a la doctrina, se ha emitido una sentencia de condena, en la cual se puede observar lo siguiente:

- Distrito judicial donde se dicta la sentencia, que es el Quinto Juzgado de Trabajo Transtorio del distrito judicial de Piura.
- Se evidencia la palabra “sentencia” en la parte resolutive o dispositiva.
- El número del expediente en mención que es el expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05.
- Identificación de las partes en el proceso, que son el demandante y el demandado.
- Materia jurídica objeto del proceso, que es el despido incausado.
- Lugar y fecha en que se expide la sentencia, que recae en la Resolución N°02 del veintinueve de abril de mil novecientos diecinueve.

(...) Se resuelve:

- 5.1. Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por C.P.J.L, contra la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre.

- 5.2. Desnaturalizados los contratos sujetos a modalidad, por tanto, ordeno a la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre reconozca al demandante bajo régimen laboral regulado por el D.S N°003-97, por el periodo laborado.
- 5.3. Déjese sin efecto el despido de la demandante; en consecuencia, ordeno que la demandada cumpla con reponer a C.P.J.L., en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.
- 5.4. Infundada respecto a la entrega de boletas de pago.
- 5.5. Infundada en el extremo de inclusión de la demandante en la póliza de seguro de vida.
- 5.6. Fundada en el extremo de registrar a la demandante en el seguro social de salud.
- 5.7. Ordeno a la demandada proceda al pago de la suma de dos mil cientos treinta y uno con 25/100 (S/. 2,131.25); correspondiente a los conceptos de a) Gratificaciones = S/. 1,023.00, b) Vacaciones = S/. 511.50, y c) CTS = S/. 596.75, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia. **Anexo 4.**
- 5.8.(...)

3.2.18. ESTUDIO DE LAS FIGURAS SUSTANTIVAS EN EL EXPEDIENTE DE ESTUDIO

Al respecto podríamos señalar que una figura sustantiva son aquellos conjuntos de normas que se encuentra contenida en una ley; y por consiguiente la ley viene a ser la manifestación de la voluntad soberana, que se concretiza en la forma establecida en la Constitución, que ordena, prohíbe o admite ciertos derechos y obligaciones de orden jurídico.

Dicho esto, podemos señalar que, en el presente expediente en estudio, aparecen las siguientes figuras sustantivas:

CON RESPECTO AL VINCULO LABORAL CONTRACTUAL:

- a) **Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades**, señala que “los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable la administración pública conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a la municipalidad son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios a dicho régimen.”

En el caso del expediente en estudio, se puede señalar que la demandante señora J.L.C.P. al momento de vulnerarse sus derechos tenía la condición de obrera municipal, de lo que se colige se encuentra bajo los alcances de la norma jurídica antes señalada con respecto a sus derechos y obligaciones. Por lo tanto, resulta amparable lo solicitado.

- b) **Ley N°30889, Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales**, que, en su artículo único, precisa 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 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”

Esta figura sustantiva que reafirma el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales.

c) **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**, que regula el régimen laboral de la actividad privada. Al respecto la demandante señora J.L.C.P., según se puede evidenciar de los contratos adjuntos a la demanda, inició su vínculo laboral contractual de la siguiente manera: 1) mediante Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad N°044-2018-MDVO suscrito el 02 de julio de 2018 por la demandante y la demandada Municipalidad Veintiséis de Octubre, por el periodo 02 de julio de 2018 hasta 31 de agosto de 2018; y el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad N°053-2018-MDVO suscrito el 01 de setiembre de 2018 por la demandante con la demandada Municipalidad Veintiséis de Octubre por el periodo 01 de setiembre de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018.

Es decir, que la demandante fue contratada ininterrumpidamente como obrera municipal y excedió el periodo de prueba de tres (3) meses, alcanzando a cuyo término el derecho a la protección al despido arbitrario, según lo establece el artículo 10° de la ley antes acotada. En consecuencia, resulta amparable lo solicitado en este extremo. Asimismo, debe tenerse presente que el artículo 4° de la misma norma legal, señala que en toda relación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

CON RESPECTO A LA CONTRATACION DE LA POLIZA DE SEGURO DE VIDA

d) **Decreto Legislativo N°688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales**, en su artículo 1°, dispone que “El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro

de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.”

En el presente caso, la demandante viene prestando sus servicios desde julio del 2018 hasta el 02 enero del 2019, es decir tiene menos de cuatro años, por lo tanto, no resulta amparable su pedido en este extremo.

RESPECTO AL REGISTRO EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD

e) **Ley N°26842 Ley General de Salud**, el artículo III, del título preliminar establece que: “Toda persona tiene derecho a la protección de su salud en los términos y condiciones que establece la ley. El derecho a la protección de la salud es irrenunciable.” Del mismo modo el artículo 1°, de la norma acotada, establece que: “Toda persona tiene el derecho al libre acceso a prestaciones de salud y a elegir el sistema previsional de su preferencia.”

Al respecto se colige que el derecho a la salud, es irrenunciable, por lo que, en aplicación al derecho, corresponde al demandante el registro en el seguro social de salud. En consecuencia, resulta amparable lo solicitado en este extremo.

RESPECTO AL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

Compensación por Tiempo de Servicios:

f) **Decreto Supremo N°001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación de Servicios**, que en su artículo 1°, establece que: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las

contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Que, en el expediente en estudio se puede determinar que este beneficio social no ha sido entregado a la demandante, por lo que se colige que resulta amparable en este extremo.

Vacaciones:

- g) **Decreto Legislativo N°713 Ley que Consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada**, que en su artículo 10° establece: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (...)”.

Al respecto podemos señalar que los derechos son irrenunciables, como es el derecho de vacaciones, que al tener la demandante seis (6) meses de vínculo laboral y no alcanzar el año completo de servicios, le correspondería su reconocimiento en forma proporcional a los meses laborados, que sería por los (seis (6) meses).

Gratificaciones:

- h) **Ley N°27735 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones Para Los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad**, que establece en su artículo 1°, lo siguiente: “La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.”

Al respecto, como se desprende de los actuados adjuntados en la demanda, se puede concluir que, si le corresponde las gratificaciones, de acuerdo a la fecha de inicio de sus labores como obrera municipal.

3.2.19. EL DERECHO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

3.2.19.1. *Los derechos humanos laborales.*

Al respecto (Pacheco, 2019), señala que: “Los derechos humanos laborales tienen una gran importancia para los trabajadores y para las organizaciones. Es una responsabilidad que no les corresponde solamente a los estados, ya que la empresa está en el deber de hacer respetar estos derechos dentro del lugar laboral e influenciar en la manera de pensar y en la relación al desarrollo del negocio. Dentro de estos derechos se encuentran incorporados ciertos beneficios laborales como la salud y la seguridad laboral, los pagos de horas extras, la formación de los sindicatos y las jornadas del horario laboral, entre otros. Los derechos humanos tienen las siguientes características:

- a)** Son derechos con condiciones de vida indispensables que proporcionan la garantía de la igualdad y libertad de los trabajadores.
- b)** Brindan la formalización de sindicatos, donde se nombran representantes y se tienen la oportunidad de participar en las demandas que favorecen a los trabajadores.
- c)** Aparte de ser normas legales, también son la garantía social laboral cuando se depende de un salario para poder vivir.
- d)** Son la garantía que tienen los ciudadanos para desarrollarse de manera integral en la vida social, como personas racionales que tengan sentido común.

Clasificación de los derechos humanos laborales, la Organización Internacional del Trabajo, ha clasificado estos derechos de la siguiente forma:

1. Empleo estable, permite la elección libre de trabajo, donde se pueda tener un empleo sin discriminación, recibir la capacitación necesaria y contar con la protección ante el desempleo, los despidos injustificados y recibir los ascensos por antigüedad.
2. Salario correspondiente, se trata de la remuneración equitativa que satisface el trabajador, con la posibilidad de percibir en el futuro una jubilación a través de un sistema de pensiones.
3. Condiciones cómodas de trabajo, estas condiciones comprenden los horarios laborales y el descanso que necesita el empleado para recuperarse después de una jornada de trabajo. También se incorpora al adecuado ambiente laboral, en donde haya seguridad e indemnización en caso de riesgo.
4. Seguridad social, se relaciona con las medidas que protegen al trabajador de las reducciones por causa de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez, desempleo o muerte. Del mismo modo, respalda por medio de la asistencia médica.
5. Derecho de equidad de género, se basa en la igualdad que existe entre el hombre y la mujer, para que tengan acceso al empleo bajo las mismas condiciones de salario, reconocimientos, respeto físico y psicológico y disfrute de un agradable ambiente laboral.
6. Derechos de los trabajadores menores, se trata de la prohibición laboral a menores de 14 años. El estado está obligado a vigilar los horarios laborales de los menores, para que puedan realizar sus estudios.

7. Libertad sindical, los sindicatos trabajan en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, tienen la facultad de organizar los estatutos que defiendan los derechos humanos fundamentales de los empleados dentro de la empresa.
8. Contratación colectiva, es la posibilidad que tiene los trabajadores y las condiciones reales que tengan la empresa, para determinar las condiciones laborales. Los empleados que se encuentran organizados en conjunto con los sindicatos, pueden llegar a negociar sus prestaciones con la empresa bajo los reglamentos de la ley.
9. Huelga, es un acto de defensa legítimo de derechos, que los trabajadores manifiestan ante las empresas para reclamar su adecuada contratación colectiva, lograr la equidad de ganancias y exigir un respeto justo que les permita tener un empleo justo y mejor calidad de vida.
10. Justicia laboral, es la garantía que debe facilitar el Estado a través de medios jurídicos, en caso de que surja una violación a los derechos de los trabajadores. El trabajador tendrá la posibilidad de defenderse con justicia sus derechos ante un tribunal independiente e imparcial, donde el mismo debe buscar la forma de resolver el conflicto de manera justa y gratuita.

3.2.19.2. *La remuneración.*

Al respecto (TOYAMA & VINATEA, 2017, p. 173) señala que: “la remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. Significa, por lo tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, salvo que, ciertamente, se

encuentre excluido legalmente o que, por definición, no ingrese dentro de la referida institución. La definición de remuneración es relevante en tanto que los conceptos que ingresan en esta categoría forman parte de los beneficios sociales (CTS, vacaciones, indemnizaciones, etc.) y de los tributos y aportes laborales (EsSalud, aportes a las AFP, etc.) salvo el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría que se regula por su propia norma”.

En el presente caso, podemos establecer que la remuneración en el caso de estudio es del importe de Un mil veintitrés con 00/100 soles (S/. 1,023.00), como remuneración bruta.

3.2.20. EL DERECHO LABORAL EN LA DOCTRINA

Siguiendo a (**BARAJAS M, 2000, p. 9**), este autor señala que: “La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

El concepto “relación de trabajo” surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las

estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña. Como dejara dicho el doctor **DE LA CUEVA**, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución.

DEVEALÍ piensa, a su vez, que puede darse la relación de trabajo sin la existencia formal de un contrato, porque la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, es la prestación del servicio lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza.

Varios autores han puesto como ejemplos de tal criterio, las legislaciones de México y Guatemala; la de México desde la ley de 1931 se definió el contrato individual de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida” (artículo 17°); agregándose la presunción de existencia de dicha contratación entre el que presta el servicio y el que lo recibe (artículo 18°). La de Guatemala por establecer su código del trabajo que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra” (artículo 19°). En otras palabras, la existencia y validez de un contrato de trabajo tienen lugar hasta el momento de la existencia efectiva del servicio, porque el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo.

3.2.21. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.2.21.1. Constitución Política del Perú vigente.

Al respecto nuestra constitución política vigente, con respecto al derecho fundamental al trabajo establece lo siguiente:

Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho: inciso 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

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

Artículo 23º.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. [...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24º.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los derechos sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores.

Artículo 25º.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

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

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

La Constitución vigente, en procesos laborales no ha contemplado novedades que su anterior constitución, prescribiendo pocos artículos al derecho del trabajo. La constitución del año 79 garantizó la libertad de trabajo (artículo 42°), estableció la obligación del Estado de emitir leyes sobre los contratos colectivos de trabajo (artículo 43°), prohibió que el contrato de trabajo estipulara condiciones que pudieran restringir los derechos civiles, políticos o sociales (artículo 44°); dispuso que el Estado favoreciera la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa y legislara sobre las relaciones laborales.

Al respecto podemos señalar que existe en la constitución un derecho tuitivo en la defensa de los derechos de los trabajadores, y que, en salvaguarda de ello, le confiere una protección contra el despido incausado, fraudulento o nulo.

3.2.21.2. *Tratados internacionales.*

Son documentos de una singular importancia en el contexto a nivel internacional que permiten afrontar de carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que lo suscriben y ratifican en sus normas internas. La fuente primordial de los tratados internacionales la encontramos en la Convención de Viena, también conocida como “tratados de los tratados”.

En este instrumento se establecen las normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. Asimismo, contempla las instituciones, las reservas y las denuncias y los procedimientos de perfeccionamiento de los citados documentos. La Convención de Viena ha sido ratificada recientemente por el estado peruano.

Así tenemos:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 4º, 23º y 24º)
2. Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (artículos 6º, 7º, 8º y 10º (3)).
3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículos 11º y 14º)
4. Convención sobre los derechos del niño (artículos 23(1) y 32)
5. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (artículos 2(2), 5(e), (i), (ii)).
6. Protocolo de San Salvador (artículos 6º, 7º, 8º, 17º(b), 18º(a))
7. Normas del Organismo Internacional del Trabajo.

En el caso puesto a estudio, no se evidencia que la defensa técnica de la demandante, haya presentado jurisprudencia alguna con respecto a tratados internacionales, que haya tenido como referentes jurídicos supranacionales.

3.2.21.3. La Ley.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97-TR, que tiene como objetivos:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

La ley, es el origen más significativo del derecho laboral, pues desde sus albores de esta disciplina, se consagraron los derechos de los trabajadores, que fueron otorgados mediante leyes. El papel de la ley en cuanto fuente de derecho del trabajo debe hacerse, teniendo en cuenta las competencias normativas del legislador en dos ámbitos distintos

a) Es atribución del poder legislativo regular en materia laboral; y b) Esa función que la ley tiene asignada o ha decidido asignarle en la regulación de las otras fuentes del ordenamiento laboral.

Al respecto podemos comentar que la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, recogiendo el mandato tuitivo de la constitución y, se encuentra inspirado en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad en el proceso laboral.

3.2.21.4. Reglamentos.

En materia de Derecho del trabajo, al igual que en otras ramas del derecho, nuestro ordenamiento legislativo privilegia a los derechos de los decretos supremos como a las normas reglamentarias por excelencia. Al respecto han sido aprobadas mediante resoluciones supremas, resoluciones ministeriales e incluso mediante resoluciones directorales relacionadas al ámbito laboral y son las siguientes:

- Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Supremo N°007-2005-TR Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales.
- Resolución Ministerial N°069-2007-TR Dictan disposiciones complementarias para el registro de planes y programas, y aprueban modelos y formatos sobre modalidades formativas laborales.
- Decreto Supremo N°008-2002-TR Aprueban reglamento del TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- Decreto Supremo N°004-2006-TR Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

- Decreto Supremo N°021-2006-TR Disponen aplicación del Decreto Supremo N°004-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N°013-2003-TR Aprueban reglamento de las prestaciones alimentarias de beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N°035-90-TR Fijan asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.
- Decreto Supremo N°004-97-TR Reglamento de la Ley de compensación de servicios.
- Decreto Supremo N°012-92-TR Reglamento del Decreto Legislativo N°713 Sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N°009-2004-TR Dictan normas reglamentarias de la Ley N°28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que ponga en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Decreto Supremo N°005-2002-TR Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Decreto Supremo N°009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.

Los reglamentos tienen por finalidad ser más específica dentro del marco legal de la ley de la cual depende y debe desarrollarse en cumplimiento estricto a esta última.

3.2.22. BENEFICIOS LABORALES

3.2.22.1. Remuneraciones.

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

3.2.22.2. Gratificaciones.

La Ley N°27735 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-2002-TR, ambas normas jurídicas regulan el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

3.2.22.3. Descanso vacacional.

Es un derecho irrenunciable que todo trabajador tiene al descanso físico remunerado, de manera ininterrumpida, con el fin de poder reponer sus energías, producto de la prestación personal del servicio y dedicar tiempo a sí mismo y su familia. Es por esa razón que todo trabajador tiene

derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Luego de cada año de servicios y siempre que el trabajador cumpla con los requisitos previstos, se genera el derecho al descanso vacacional remunerado dentro del siguiente año calendario.

La constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado y su disfrute y su compensación se regula por ley o por convenio. Asimismo, los convenios internacionales ratificando lo anteriormente dicho establece que toda persona tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

3.2.22.4. Compensación por tiempo de servicios-CTS.

La Compensación por Tiempo de Servicios – CTS es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia (es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y que depositan semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador). Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos un promedio una jornada ordinaria de cuatro (4) horas diarias. En los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerara cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana como mínimo.

3.2.22.5. Participación de Utilidades.

Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”, y que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión

empresarial. En este caso, nos encontramos ante conceptos aleatorios que se perciben en función a la actividad empresarial.

3.2.22.6. Asignación Familiar.

Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento (10%) mensual de la remuneración mínima vital vigente (actualmente S/ 93.00), en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

3.2.22.7. Póliza de Seguro de Vida.

Usualmente se le llama “Seguro de Vida Ley”. Es una obligación económica que contrae el empleador en favor de los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. En ese sentido, no nos encontramos ante un concepto remunerativo en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente y total. El empleador está obligado a contratar una póliza de seguro de vida cumplidos los cuatro (4) años de servicios del trabajador. (Toyama & Vinatea, 2017, p. 211)

3.2.22.8. *Los beneficios laborales en el Expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05.*

De lo que se puede observar en el expediente en estudio, el Juez Ad quo, ha considerado los siguientes beneficios laborales en la Sentencia recaída en la Resolución N°02 de fecha 29 de abril del 2019, ha resuelto:

- Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por C.P.J.L., contra la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre.
- (...)
- Infundada en el extremo de inclusión de la demandante en la póliza de seguro de vida.
- Fundada en el extremo de registrar a la demandante en el Seguro Social de Salud a la demandante.
- Ordeno a la demandada proceda al pago de la suma de DOS MIL CIENTO TREINTA Y UNO CON 25/100 (S/. 2,131.2); correspondiente a los conceptos de a) Gratificaciones = S/. 1,023.00, b) Vacaciones = S/. 511.50, y c) CTS = S/. 596.75, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

3.2.23. EL DESPIDO

Es la acción mediante la cual el empleador da por termino unilateralmente un contrato laboral con su trabajador, es quizás uno de las cuestiones más polémicas del Derecho Laboral, debido a que el despido se manifiesta el poder indiscutible del empleador, tal acción lesiona al derecho al trabajador a un ingreso, originándose consecuencias sociales, debido a que el despido desampara a la familia de un ingreso para su sustento diario y su desarrollo con bienestar.

Lo más lamentable es que no exista uniformidad sobre el mismo en la doctrina ni en el derecho comparado; sin embargo, podemos distinguir dos grandes posiciones; la que sostiene que para el éxito de la actividad empresarial es necesario que el empleador tenga ambas facultades para cesar al trabajador; y la que considera por el contrario que el trabajador debe gozar de las máximas garantías para conservar el empleo, pues, admitir la tesis contraria lesionaría su derecho fundamental al trabajo.

En la norma laboral peruana señala que el trabajador puede ser despedido por su empleador por causas justas de despido relacionadas la capacidad o por la conducta del trabajador.

3.2.23.1. Causales del despido

Los artículos 23° y 24° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – TUOLPCL considera como causas justas de despido relacionadas con la capacidad y la conducta del trabajador:

Relacionada a la Capacidad del trabajador:

Se considera incapacidad del trabajador, las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas. Y se puede señalar las siguientes:

a) Incapacidad física o mental (artículo 23° inciso a) primera parte)

Esta incapacidad física o mental solo podrá ser considerada como causal de despido cuando esta sea de tal magnitud que le impida el poder seguir prestando sus servicios normalmente. Esta forma de incapacidad no implica una situación de invalidez total del trabajador, sino de la imposibilidad material de cumplir con las labores para las que se contrató.

b) Ineptitud sobreviniente (artículo 23°, inciso a) segunda parte)

La ineptitud se presenta cuando el trabajador, pese a no padecer de problemas físicos o mentales, carece de habilidades o de conocimientos para cumplir cabalmente con las funciones que le han sido asignadas de acuerdo al contrato de trabajo. Se presenta con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo.

c) Rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares (artículo 23°, inciso b).

Esta causal es diferente de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores a que se refiere el inciso b) del artículo 25° del TUOLPCL.

Al respecto considero que para poder aplicar la causal de rendimiento deficiente es necesario que previamente el empleador haya establecido un rendimiento promedio que en condiciones normales pueda ser cumplido por el trabajador.

d) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes (artículo 23°, inciso c).

Para que se configure esta causal de despido, es necesario que en forma previa y expresa las partes hayan acordado que la realización de exámenes médicos constituye un requisito necesario para el mantenimiento del vínculo laboral o que la ley establezca la obligatoriedad de los mismos.

Relacionada a la Conducta del trabajador:

a) Por la comisión de falta grave

La calificación de una conducta como falta grave está reservada a la ley. Se busca a través de esta reserva legal garantizar la seguridad jurídica, y que el trabajador solo pueda ser despedido por causas previstas en la ley, no siendo posible invocar como causa de despido disciplinario, cualquier hecho que no esté previamente tipificado como tal, aun cuando pueda ser socialmente reprochable.

b) La condena penal por delito doloso

Según la doctrina las infracciones penales pueden ser de dos clases: dolosas y culposas. El delito doloso es aquel en el cual el sujeto que lo comete actúa o deja de actuar en forma consciente y voluntaria, buscando dañar el bien jurídico protegido por la ley. Es decir, comete el delito actúa intencionalmente. El delito culposo es aquel en el que el sujeto que lo comete actúa o deja de actuar por negligencia, imprudencia o impericia, no persiguiendo causar el daño a un bien jurídico protegido por la ley, pero finalmente lo ocasiona. De lo señalado solo se permite el despido cuando el trabajador es condenado por la comisión de un delito doloso; en consecuencia, no es procedente el despido del trabajador condenado por delito culposo.

c) Por la inhabilitación del trabajador

La inhabilitación es el impedimento para ejercer determinada profesión, arte u oficio por parte del trabajador en virtud de una disposición emanada de la autoridad judicial o administrativa. De acuerdo con lo establecido para que la inhabilitación opere como causal de despido es necesario que la misma tenga una duración de tres (3) meses o más, pues, de no ser así, solo nos encontramos frente a una causal de suspensión del contrato de trabajo.

3.2.23.2. *El despido y los derechos fundamentales*

El despido:

Es la acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo, por causas relacionadas a su capacidad o conducta.

De los Derechos Fundamentales.

Con respecto los derechos fundamentales de la persona, la Constitución Política del Estado, establece en su artículo 2º.- Toda persona tiene derecho: “[...] 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; [...] 14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravenga leyes de orden público; 15 A trabajar libremente, con sujeción a ley. [...]]; y artículo 27º.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. [...]”

3.2.23.3. *El despido y la dignidad del trabajador.*

La constitución política, fundamenta las bases de la persona por parte del estado, y, por consiguiente, en su artículo 1º.- establece “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Basado en este fundamento a todo trabajador le asiste el derecho fundamental al trabajo y una adecuada protección.

3.2.23.4. *Formalidades del despido.*

El artículo 7º del Convenio N°158 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, establece que: No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente el empleador que le conceda esta posibilidad.

Al respecto nuestra normatividad nacional, señala que 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 formulare, 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. 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, debiendo observarse el principio de inmediatez.

Otorgamiento de plazo para descargos.

Si el motivo del despido se sustenta en una causal relacionada con la conducta del trabajador, deberá comunicarse en forma escrita a este que tiene un plazo no menor de seis (6) días para que se defienda por escrito de los cargos que se le imputan; salvo que se trate de la comisión de una falta que por su gravedad y flagrancia no resulte posible otorgar tal posibilidad. Asimismo, podemos señalar que el plazo mínimo señalado para el descargo puede ser ampliado por el empleador en atención a las circunstancias particulares, que puedan presentarse, dada la gravedad de la falta (D.S N°001-96-TR, art. 41°).

Suspensión de la relación laboral

Durante el trámite previo al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador está facultado para exonerar al trabajador de la asistencia al centro de labores, siempre que con esta medida no se afecte su derecho de defensa y se le abone su remuneración, así como cualquier otro derecho o beneficio que pudiera corresponder.

Respeto al principio de inmediatez

Si el empleador considera que un trabajador ha cometido una falta grave, por la cual debe ser sancionado con el despido, está obligado a tomar esta decisión dentro de un plazo razonable que guarde relación entre el momento en que se conoció la falta y la fecha del despido. Constituye según el Tribunal Constitucional “un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta”.

3.2.24. CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO

A partir de la sentencia de fecha 13 de marzo de 2003, emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, y concordando dicho fallo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se puede establecer la tipología de despido siguiente:

3.2.24.1. Despido Arbitrario

Es la extinción unilateral de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. Tras configurarse una modalidad de despido arbitrario proceda la reposición o la indemnización como finalidad reparatoria o resarcitoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.

3.2.24.2. Despido Justificado

El despido justo se materializa cuando el trabajador es despedido por causas relacionadas a su capacidad o conducta, de conformidad a lo establecido en el artículo 22° del TUO del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.2.24.3. *Despido Nulo*

Es aquel despido que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución o la ley; o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador. Se encuentra regulado en el artículo 29° del Decreto Legislativo N°728, por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, por la condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición), por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc., por su estado de embarazo, siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, por ser portador de Sida (Ley N°26626), por razones de discapacidad (Ley N°27050), asimismo, conforme a lo establecido por la Ley N°30287, que tenga la condición de afectado por tuberculosis.

3.2.24.4. *Despido Injustificado*

Se produce cuando el empleador manifiesta su voluntad extintiva de la relación laboral sin expresión de causa, con el incumplimiento de las formalidades procedimentales sin probanza de la causa -en caso de haber sido invocada- en el marco de un proceso.

3.2.24.5. *Despido Fraudulento*

Es aquel cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía de amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinario laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.

3.2.24.6. *Despido Incausado*

Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique.

3.2.24.7. *La impugnación del despido*

La normatividad internacional, ha establecido que no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente el empleador que le conceda esta posibilidad.

De lo antes señalado podemos afirmar que el trabajador afectado con el despido antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto según el tipo de despido sufrido, otorgándole el plazo que corresponda para que efectúe su descargo o enmiende su conducta según sea el caso.

3.2.25. INDEMNIZACIÓN

3.2.25.1. *Regulación de la indemnización*

El artículo 34° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en adelante LPCL, aprobado con Decreto Supremo N°003-97-TR, establece: “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el

trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38°.

La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponder; inciso b) del artículo 35° de la LPCL.

El artículo 38° de la ley acotada, establece que: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo el periodo de prueba”.

Indemnización por daños y perjuicios.

En casos de despidos fraudulentos o incausados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados.

Indemnización por daño moral.

Para que se otorgue este derecho a un trabajador, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, le causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen.

Indemnización por lucro cesante.

Corresponde solo en caso el trabajador no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario. Incluye el pago de los beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas. Al respecto el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, establece que junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, incluidos el daño moral, lucro cesante y daño emergente.

Indemnización al proyecto de vida.

Es el derecho al trabajador por la frustración del plan profesional, en caso se despida a un trabajador en el periodo de prueba, pero a quien previamente se le hizo renunciar de un anterior trabajo.

Daños punitivos.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, estableció que en caso los trabajadores se le reconozca una indemnización por daños y perjuicios derivados por despidos incausados y fraudulentos, el Juez ordenará adicionalmente el pago de daños punitivos, a fin de que se pueda evitar que los empleadores vuelvan a incurrir en dicha conducta ilícita. Los importes de los daños punitivos serán equivalentes a lo que hubiera aportado el trabajador a los Sistemas de Pensiones ONP o AFP durante el periodo de despido y no será indispensable que el trabajador los demande, pudiendo otorgarlo el juez de oficio.

HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales; Expediente N° 00660-2019-0-2001-JR-LA-05 del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, evidencia las siguientes características:

El cumplimiento de los plazos; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

METODOLOGÍA

5.1. Tipo y nivel de la investigación

5.1.1. Tipo de investigación:

La investigación será de tipo cuantitativa – cualitativa (mixta).

Cuantitativa. Se denomina cuantitativa debido a que la investigación tiene su genesis con el diseño de un problema de investigación, definido y real; se basa en aspectos a fin determinado externo de lo sustancial del estudio y el marco teórico que conduce la investigación es diseñado sobre la fundamentación literataria (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En éste proyecto de investigación se demostrará el contorno cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación específico, habrá una utilización vasta de la revisión de la literatura; que ayudo a la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; el proceso de la variable; la técnica de recolección de datos y análisis de los resultados.

Cualitativa. Se denomina cualitativa cuando la investigación se basa en una representación interpretativa ajustada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El perfil cualitativo del proyecto, se demostrará en la combinación de afluencia del estudio y la recaudación de datos, debido a que son acciones importantes para señalar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es una creación del accionar humano, que están probados en el desenvolvimiento del proceso judicial, donde existe participación de los sujetos procesales buscando el debate planteado; por lo tanto, examinar los resultados se empleará la interpretación basada en la literatura especializada estudiada en las bases teóricas de la

investigación, las labores centrales serán a) interiorizar el contexto del proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimientos que componen al proceso judicial, revisarlos en su extensión para reconocer su contenido los antecedentes correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) la investigación cuantitativa-cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p.152).

En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

5.1.2. Nivel de Investigación.

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; asimismo el estudio de la literatura señala que pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Con respecto al objeto de estudio, no es posible afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son contiguos a la variable que se propone analizar en el presente trabajo, además será de naturaleza de interpretación de la literatura.

Descriptiva. “Cuando la investigación señala propiedades o características del objeto de estudio; en otras palabras, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basado en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis”. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En opinión de Mejia (2004) “En las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable”.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) En la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

5.2. Diseño de la investigación.

No experimental. “Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador”. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Restrospectiva. Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012); (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En el presente estudio, no existira cambios en la variable; por el contrario se utilizaran las técnicas de observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

5.3. Unidad de análisis

En opinión de Centty, (2006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p. 69).

Las unidades de análisis pueden escoger aplicando los procedimientos de probabilidades y los de no probabilidades. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo

por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: Expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura; Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, comprende un proceso laboral sobre reposición laboral por despido incausado y pago de beneficios sociales, con participación de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna unas siglas) para asegurar el anonimato.

5.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64)

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (persona, objeto, población, en general de un objeto de investigación o análisis) con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un recurso metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial laboral ordinario sobre reposición laboral por despido incausado y el pago de beneficios sociales.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone: “Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestra la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración”.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2003) refieren; “Los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p.162).

En el presente trabajo, los indicadores son partes susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco contitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalidad de la variable del proyecto.

Tabla 1
Definición y operacionalización de la variable en estudio.

| Objeto de estudio | Variable | Indicadores | Instrumento |
|--|--|--|-----------------------------|
| <u>Proceso judicial</u> | <u>Características</u> | ▪ <u>Cumplimiento de</u> | <u>Guía de observación.</u> |
| Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia. | Atributos peculiares del proceso judicial en estudio que lo distingue claramente de los demás. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ plazos. ▪ Claridad de las resoluciones. ▪ Pertinencia de los medios probatorios. ▪ Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada | |

5.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

“Para la recolección de datos se aplicarán las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio:

En la identificación y en el detalle de la realidad de la problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”.

En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado”.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

5.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen: “La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas”. Al respecto desarrollamos los siguiente recolección y plan análisis de datos de la forma siguiente:

5.6.1. La primera etapa.

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

5.6.2. La segunda etapa.

También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

5.6.3. La tercera etapa.

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador

en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados,

5.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el proyecto se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

5.8. Matriz de consistencia.

Título: Caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado y el pago de beneficios sociales; expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, distrito judicial de Piura, Perú.

Tabla 2

Matriz de consistencia.

| General/Específico | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS |
|--------------------|--|---|--|
| General | ¿Cuál es el tratamiento de un despido incausado en un proceso laboral, de los obreros municipales bajo el régimen laboral de la actividad privada en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, de la provincia de Piura? | Determinar las características del proceso judicial sobre reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales; expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, distrito judicial de Piura, Perú 2019. | El proceso judicial sobre despido incausado y pago de beneficios sociales; expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, distrito judicial de Piura, Perú 2019. Evidencio las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre medio probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados. |
| | Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio. | Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio. | En el proceso judicial en estudio, sí se evidencia cumplimiento de plazos. |
| | Identificar si las resoluciones (auto y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. | Identificar la claridad de las resoluciones (decreto-autos-sentencias), en el proceso judicial en estudio. | En el proceso judicial en estudio sí se evidencia claridad de las resoluciones: decreto-autos-sentencias. |
| | Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensiones(es) planteadas en el proceso en estudio. | Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensiones(es) planteada(s). | En el proceso judicial en estudio sí se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteada(s). |
| Específicos | Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar la(s) pretensión(es) en el proceso de estudio. | Identificar si los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada. | Los hechos expuestos en el proceso, sí son idóneos para sustentar la pretensión planteada. |

Fuente: Elaboración propia.

5.9. Principios éticos.

Como quiera que los datos requieran ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de diciembre de 2016) **Anexo 1.**

RESULTADOS

6.1. Resultados

- **Primer objetivo:** Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.

Cumplimiento de plazos. (Cuadro N° 1)

| SUJETO PROCESAL | ACTO PROCESAL | REFERENTE | CUMPLE | |
|----------------------------|--|--|----------|----|
| | | | SI | NO |
| ○ Primera instancia | | | | |
| J U E Z | Calificación de la demanda (admisible) | Art. 124° del Código Procesal Civil, establece que para expedir un auto son cinco días. | X | |
| | Calificación del escrito que subsana omisiones contenidas en el escrito de demanda (admitida) | Art. 124° del Código Procesal Civil, establece que los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito y los autos dentro de los cinco días. | X | |
| | Admisión de la demanda | Art. 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida. | X | |
| | Proceso Laboral Ordinario: Reposición Laboral por despido incausado y pago de beneficios sociales. | Art. 42° De la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la citación de las partes entre veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. | X | |
| | Costas y costos del proceso | La condena en costas y costos se regulan conforme a la norma procesal civil, previstas en los Artículos 410°, 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil. | X | |
| | Realización de audiencias | Artículo 478° inciso 10 del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para la realización de audiencia de pruebas. | X | |
| | Emisión de la sentencia | Artículo 478° inciso 12 del Código Procesal Civil, establece que son | X | |

| | | | | |
|--|--|--|----------|----------|
| | | cincuenta días para expedir sentencia. | | |
| D E M A N D A N T E | Capacidad e Incapacidad de ejercicio | Art. 42° del Código Procesal Civil, establece que tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad. | X | |
| | Formulación de puntos controvertidos | Art. 468° del Código Procesal Civil, establece las partes tienen tres días para proponer puntos controvertidos | X | |
| D E M A N D A D O | Traslado y contestación de la demanda | Art. 51° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el demandado conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles. | | X |
| | Contestación de la demanda | Art. 424° y Art. 425° del Código Procesal Civil, establece los requisitos para la contestación de la demanda. La contestación de la demanda, según el Art. 19° la Ley N°29497 , se presenta por escrito conteniendo los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil. | X | |
| | Excepciones y defensas previas | Art. 446° del Código Procesal Civil, establece que el demandado solo puede proponer las excepciones comprendida en dicho artículo. | X | |
| | Falta de legitimidad para obrar del demandante | La demanda interpuesta por el demandante no tiene concordancia con lo establecido en el CPC. Art. 427° del Código Procesal Civil, establece cuando el Juez declarará improcedente la demanda. | X | |
| | Prueba de dolo y culpa inexcusable | Art. 1330° del Código Civil, expresa que esta prueba corresponde al perjudicado. | X | |
| | Trámite y sentencia de primera instancia | Art. 52° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece diez (10) días | X | |

| | | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---|----------|--|
| | | hábiles siguientes de contestada la demanda | | |
| ○ Segunda instancia | | | | |
| J U E Z | Etapa de actuación probatoria | Art. 46° inciso 3 de la Ley N°29497 , el Juez enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria. | X | |
| | Fundamentos del agravio | Art. 366° del Código Procesal Civil, establece que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución. | X | |
| | Alegatos y sentencia | Art. 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que los abogados presentan oralmente sus alegatos, concluidos, el Juez en forma inmediata o en un lapso no mayor a sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. | X | |
| | Notificación de la sentencia | Art. 47° en su parte in fine de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, indica que a su vez el Juez señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. | X | |

Fuente: Expediente N°006602019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Piura.

Lectura – En la primera tabla nos muestra que los actos procesales del juzgador, demandante y demandado, cumplieron con los plazos establecidos.

Segundo objetivo Identificar si las relaciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. **(Cuadro N° 2)**

| Resolución examinada | Descripción |
|---|--|
| Auto de calificación de la demanda (Resolución 1) | Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos. |
| Sentencia de primera instancia (Resolución 02) | La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas puedan entenderlo, en el ejercicio de la demanda se exponen que el demandante laboró en una Municipalidad Distrital como obrero municipal durante seis (6) meses, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, y fue despedida sin causas justificadas, y que solicita su reincorporación y el pago de sus beneficios sociales, por lo tanto el Juez basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes tomo una decisión que declaró fundada en parte y sustenta la parte resolutive. |
| Expediente elevado en apelación (Resolución 4) | Esta resolución concede la apelación presentada la demandada, y señala que el presente proceso se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley N°29497, por lo tanto, debido a la apelación por parte del demandado, se elevó los autos al superior. |
| | La resolución de segunda instancia también muestra claridad, el juzgador (Tribunal Unipersonal) después de evaluar la apelación presentada por el demandado, resolvió |

| | |
|---|--|
| Sentencia de segunda instancia (Resolución 6) | confirmar la sentencia de primera instancia que ordeno la reposición de la obrera municipal y el pago de sus beneficios sociales |
|---|--|

Fuente: Expediente N°006602019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Piura.

Lectura – En la segunda tabla nos muestra las resoluciones y las sentencias emitidas en el proceso, para evidenciar la claridad en este proceso.

Tercer objetivo Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(s) planteadas(s) en el proceso en estudio. **(Cuadro N° 3)**

| Medios probatorios (Demandante) | Descripción de la pertinencia |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si guarda pertinencia ya que establece la competencia del juez en materia laboral, y señala que cuando se trata el despido laboral incausado y despido fraudulento, queda establecido que el órgano competente para conocer la pretensión por despido incausado y fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Casación Laboral N°628-2012 la Libertad de fecha 13/08/2012. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No es pertinente debido a que el Juez realiza una función tuitiva, no es necesario señalar que el juzgador debe valorar e interpretar el tema de fondo de un proceso y la protección de los derechos fundamentales. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrato Sujeto a Modalidad N°044-2018-MDVO de fecha 02/07/2018. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si guarda pertinencia debido a que logrará sustentar la desnaturalización de los contratos e inicio de la relación laboral entre la demandante y la demandada, sujeto al desarrollo de una actividad determinada que se configura en una prestación personalísima de la recurrente, sujeta a subordinación y a pago de una remuneración. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrato Sujeto a Modalidad N°053-2018-MDVO de fecha 01/09/2018. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si guarda pertinencia debido a que logrará sustentar la existencia e inicio |

| | |
|--|---|
| | de la relación laboral entre la demandante y la demandada, sujeto al desarrollo de una actividad determinada que se configura en una prestación personalísima de la recurrente, sujeta a subordinación y a pago de una remuneración. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Boletas de pago | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral de seis (6) meses y la fecha de ingreso del demandante y el régimen laboral. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de Constatación Policial de fecha 02/01/2019. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si guarda pertinencia debido a que logrará sustentar el despido incausado del que ha sido víctima la demandante, al no dejarla ingresar a desarrollar sus actividades. |
| Medios probatorios (Demandada) | Descripción de la pertinencia |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Casación Laboral N°7252-2015 Ica de fecha 17/03/2016. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No es pertinente debido a que en el presente proceso no se trata de la contratación de la demandante para que realice actividades relacionadas a la ejecución de una obra o para realizar un servicio específico (temporal, ocasional o transitoria). Ya que las actividades de la demandante son para realizar actividades de limpieza pública permanente. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Expediente N°3683-2012-2012-AA/TC Ica de fecha 17/03/2016. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si es pertinente ya que el TC refiere que al no haberse especificado la causa objetiva de contratación y señala que el referido contrato es desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR.. |

Fuente: Expediente N°006602019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Piura.

Lectura – En la tercera tabla muestra que la importancia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio y los puntos controvertidos establecidos.

Cuarto objetivo Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio. (**Cuadro N° 4**)

| Hechos | Calificación jurídica |
|---|--|
| <p>El hecho se desprende de la relación laboral ininterrumpida entre el demandante y demandada durante seis (6) meses, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, luego de ello la demandante señala que la despidieron de forma incausada y que no le habrían pagado sus beneficios sociales.</p> <p>Dichos hechos sirven para sustentar la pretensión principal y accesorias y sobre todo el pago de beneficios sociales y pago de interés legales.</p> | <p><u>Código Procesal Civil</u> Art. 424° – Demanda y emplazamiento. Art. 425° – Anexos de la demanda.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Referidos a los requisitos de la presente demanda. <p><u>Lev 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo</u></p> <p>Art. 42° – Traslado y citación de audiencia de conciliación. Art. 43° – Audiencia de conciliación. Art. 44° – Audiencia de juzgamiento. Art. 45° – Etapa de confrontación de posiciones. Art.46° – Etapa de actuación probatoria. Art. 47° – Alegatos y sentencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estos artículos están referidos al trámite del proceso ORDINARIO LABORAL |

Fuente: Expediente N°006602019-0-2001-JR-LA-05, Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Piura.

Lectura – En la cuarta tabla muestra que los hechos expuestos si son idóneos para sustentar la pretensión planteada del proceso en estudio.

6.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que:

- **Respecto al primer objetivo – Cumplimiento de plazos**

En el **cuadro N° 1** se muestra que el juez cumplió con la mayoría de plazos establecidos en la norma al igual que las partes (demandante, demandado) lo cual ayuda a darle celeridad al proceso, se admite la demanda presentada por la demandante en los plazos previstos por la ley, se puede observar que se trata de un proceso ordinario debido a que no solo presente una pretensión principal, sino que también contiene pretensiones accesorias, no se pena el pago de costas en el proceso debido a que la demandante está protegida por ley de no pagar costas en este proceso, asimismo la demandante tiene la capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, asimismo, que la formulación de los puntos controvertidos en la demanda, se observa que el juez ha corrido traslado al demandado dentro del plazo señalado por la ley de la materia, también el demandado contestó la demanda dentro de los plazos señalados para esta etapa, y finalmente se emite la sentencia en primera instancia que declara fundada en parte la demanda ordenando su reposición y el pago de beneficios sociales. El demandado presenta el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia y el juez A quo lo recibe y eleva los actuados a la instancia superior A quem, para que resuelva la apelación y finalmente emite la sentencia en segunda instancia dentro del plazo señalado.

- **Respecto al segundo cuadro – Claridad en las resoluciones y sentencia**

En el **cuadro 2** se observa que, las resoluciones y sentencias mostraron claridad y fácil entendimiento, debido a que muestran una fundamentación precisa, basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes para llegar a resolver el

conflicto, se observa que la demanda de admisibilidad y procedencia de la demanda cumple con los requisitos señalados en el Código Procesal Constitucional y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente se le hace conocimiento a la parte demandada para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de la demanda y anexos, en esta parte se observa que el abogado de la Procuraduría Municipal no cuenta con la facultades y se le declara en rebeldía automática, por lo tanto etapa de conciliación se da por frustrada. Por otro lado la sentencia de primera instancia se encuentra bien estructurada de tal forma que cualquier persona ajena a las ciencias jurídica puede entenderlo, en esta etapa se señala que la demandante laboró para la demandada durante más de seis (6) meses bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y fue despedida sin causa justificada con respecto a su labor, asimismo la resolución de primera instancia es apelada por la demandada amparándose en la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo y se elevó los autos al superior, la Sala en segunda instancia confirma la sentencia en primera instancia que ordeno la reposición de la demandante y el pago de beneficios sociales.

▪ **Respecto al tercer – Pertinencia de los medios probatorios**

En el **cuadro 3** se observa que, los medios probatorios si fueron pertinentes durante el proceso, debido que acreditan el vínculo laboral entre las partes, las remuneraciones, la prestación personal del servicio y la subordinación del actor, al respecto se observa que la demandante a presentado como medios probatorios dos (2) contratos modales que demuestran el vínculo laboral entre las partes que se inicia desde el 01 de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, también se adjuntan seis (6) boletas de pago del

periodo antes señalado en la cual se observa que pertenece al régimen laboral de la actividad privada y por último el acta de constatación policia que acredita que el demandado no dejaba ingresar a sus instalaciones para cumplir hacerse presente y cumplir con sus labores, con respecto a los medios probatorios de la parte demandada, que presenta como medios probatorios una casación que no es pertinente para el presente caso por tal razón el juez no la toma en cuenta al momento de resolver.

- **Respecto al cuarto cuadro – Calificación jurídica de los hechos**

En el cuadro 4 se observa que, el hecho se desprende de la relación laboral entre demandante y la demandada, el actor señala que lo despidieron en forma incausada no señalándole las causas del despido y el pago de beneficios sociales, al respecto podemos señalar el hecho se desprende de una relación ininterrumpida entre la demandante y el demandado durante seis meses bajo el régimen laboral de la actividad privada, señalando la demandante que la despidieron sin causa justa configurándose como despido incausado y que asimismo no le habrían reconocido sus beneficios sociales propios de esta régimen laboral privado, dicho hechos han servido para sustentar la pretensión principal y accesorias de su demanda.

6.3. Conclusiones

Se concluyó que en el cumplimiento de plazos los sujetos procesales si cumplieron con la mayoría de plazos establecidos en la ley lo cual le dio celeridad al proceso, como se puede apreciar en el **cuadro N° 1**.

Respecto a la claridad en las resoluciones y sentencias se concluyó que, si mostraban claridad, las resoluciones eran de fácil entendimiento por lo cual cualquier persona ajena al derecho podría entender e interpretar las sentencias de primera y segunda instancia, cumple

con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive tal cual se evidencia en el **cuadro N° 2**.

Por consiguiente, en el tercer objetivo que respecta a la pertinencia de los medios probatorios se concluyó que los medios probatorios presentados por las partes si fueron idóneos para resolver el conflicto con los cuales las partes pudieron probar ciertos acontecimientos como la relación laboral entre las partes, la prestación personal del servicio, las remuneraciones, la subordinación como se puede observar en el **cuadro N° 3**.

Respecto al cuarto objetivo sobre la calificación jurídica de los hechos se concluyó que, si son idóneos para sustentar la pretensión, debido que el conflicto se desprende de un despido incausado sin causas señaladas en la ley laboral de la materia, por lo tanto, si procede la reposición, así como también el actor solicita pago de beneficios sociales como se puede evidenciar en el **cuadro N° 4**.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguila Grados, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Egacal.
- Arévalo Vela, J. (2019). El Recurso de Casación. *Actualidad Laboral*, 1-18.
- Arévalo Viera, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Pacífico Editores SAC.
- Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica 6ta Edición*. Caracas: Episteme,CA .
- Ávalos Jara, O. V. (17 de Julio de 2011). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/07/las-formas-especiales-de-conclusion-del.html>
- Caro Figueroa, M. C. (2000). *Manual del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social*. Mendoza: Universidad del Congreso.
- Gazmuri, C. (2005). *La Segunda Instancia en Materia Laboral*. Santiago: Taurus.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Interamericana Editores S.A.
- Jiménez Coronado, L. G. (2009). El Despido en el Perú. *Actualidad Empresarial*, V-5.
- Jurista Editores. (2017). *Código Civil*. Lima: Juristas Editores EIRL.
- Juristas Editores. (2019). *Legislación Laboral Sector Privado y Público*. Lima: Juristas Editores EIRL.
- Juristas Editores;. (2019). *Legislación Laboral Sector Privado y Sector Público*. Lima: Juristas Editores.
- Loayza de la Cueva, O. (2010). El Despido Laboral. *Alegatos Revista*, 65.
- Meza Yances, L. (2016). Favorabilidad en el Derecho Procesal del Trabajo. *Urosario*, 197-221.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2012). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editora Perú.
- Mora Rodriguez , J. (14 de abril de 2005). *El justo despido y el mercado laboral: Una aplicación para España*. Obtenido de Semestre Económico Revista Científica: <http://udem.scimago.es/index.php/economico/article/view/1101>
- Nájera Martínez, A. (2009). *Derecho Laboral*. Ciudad de Mexico: UES LP.
- Neves Mujica, J. (2015). El Despido en la Legislación y en la Jurisprudencia. *Themis-Revista de derecho*, 228.
- Pacheco, J. (14 de mayo de 2019). *Web y empresas*. Obtenido de Web y empresas: <https://www.webyempresas.com/derechos-humanos-laborales/>
- Renzo Cavani, B. (2017). ¿Qué es una Resolución Judicial? *Iusetveritas*, 112-127.
- Rioja Bermudez, A. (12 de setiembre de 2017). *La Pretensión como Elemento de la Demanda Civil*. Obtenido de Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>
- Rioja Bermudez, A. (31 de octubre de 2017). *La Sentencia en el Proceso Civil, Un breve repaso en su naturaleza, clases, requisitos y partes*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Toyama & Vinatea. (2017). *Guia Laboral*. Lima: El Buho EIRL.
- ULADECH. (2019).
- Vivanco Cisternas, M. (1994). *El Despido Laboral*. Santiago: Alfabetá.

ANEXOS

8.1. Anexo N° 1: Declaración de Compromiso

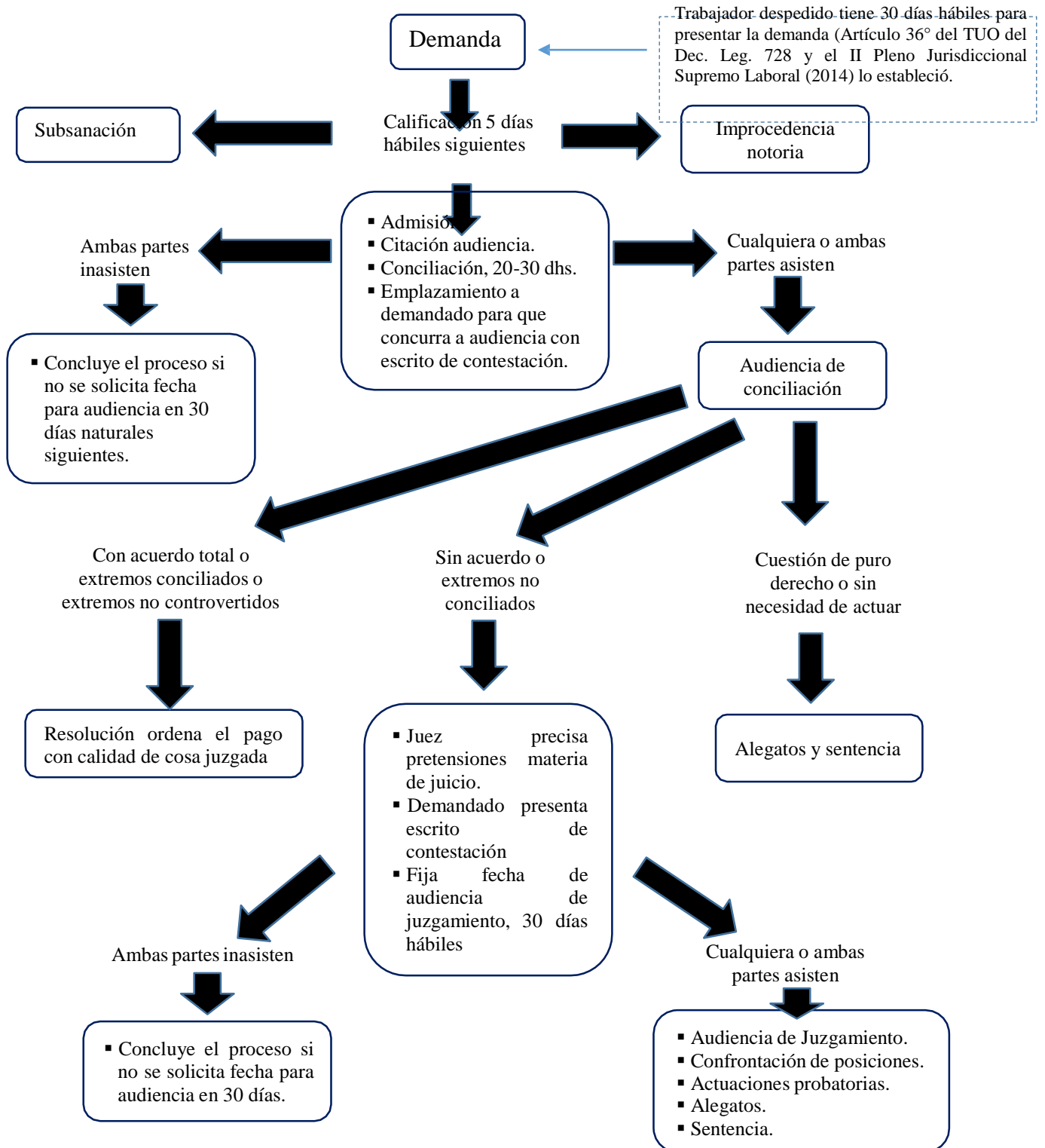
De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado Declaración de Compromiso Ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se me ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial proceso ordinario sobre reposición por despido y pagos de beneficios sociales, contenido en el expediente N°00660-2019-0-2001-JR-LA-05 en el cual han intervenido en primera instancia: Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura y en segunda instancia por la Sala Laboral Permanente de Piura (Tribunal Unipersonal) de la Corte Superior de Justicia de Piura. Por estas razones y respeto de la dignidad humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puedan generar al vulnerar estos principios. Por esta razón bajo juramento, en honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresamente con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura,

Nombres y Apellidos: Segundo Edilberto Mezones Córdova
DNI N° 02806089 – Huella digital.

8.2. Anexo N° 2: Flujoograma del Proceso Ordinario Laboral (Primera Instancia)



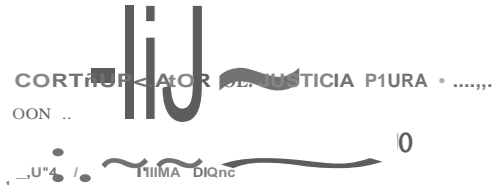
8.3. Anexo N° 3: Cuadro de Presupuesto

| Presupuesto desembolsable (Estudiante) | | | |
|---|-------------|-----------------------|------------------------|
| Categoría | Base | % o Número | Total (S/.) |
| Suministros (*) | | | |
| · Impresiones | 12.00 | 100 % | 12.00 |
| · Fotocopias | 0 | 0 | 0.00 |
| · Empastado | 6.00 | 100 % | 6.00 |
| · Papel bond A-4 (500 hojas) | 0 | 0 | 0.00 |
| · Lapiceros | 1.50 | 2 | 3.00 |
| Servicios | | | |
| · Uso de Turniting | 50.00 | 2 | 100.00 |
| Sub total | | | 121.00 |
| Gastos de viaje | | | |
| · Pasajes para recolectar información | 30.00 | 100 % | 30.00 |
| Sub total | | | 151.00 |
| Total de presupuesto desembolsable | | | 151.00 |
| Presupuesto no desembolsable (Universidad) | | | |
| Categoría | Base | % ó Número | Total (S/.) |
| Servicios | | | |
| · Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD) | 30.00 | 4 | 120.00 |
| · Búsqueda de información en base de datos | 35.00 | 2 | 70.00 |
| · Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC) | 40.00 | 4 | 160.00 |
| · Publicación de artículo en repositorio institucional | 50.00 | 1 | 50.00 |
| Sub total | | | 400.00 |
| Recurso humano | | | |
| · Asesoría personalizada (5 horas por semana) | 63.00 | 4 | 252.00 |
| Sub total | | | 252.00 |
| Total de presupuesto no desembolsable | | | 652.00 |
| Total (S/.) | | | |

8.4. Anexo N° 4: Cronograma de Actividades

| CRONOGRAMA DE TRABAJO | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | Actividades | Año 2020 Semanas del 1 Al 8 | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Presentación del proyecto a revisar | X | | | X | | | | |
| 2 | Diagnosticar las falencias que existen en el informe | X | | | | | | | |
| 3 | Redacción de la revisión de la literatura y antecedentes | X | | | | | | | |
| 4 | Revisión del instrumento de recolección de datos | | X | | | | | | |
| 5 | Validación del instrumento de recolección de datos. | | X | | | | | | |
| 6 | Recolección de datos | | X | | | | | | |
| 7 | Buscar data e información para una elaboración bien argumentada y redactada | | | X | | | | | |
| 8 | Seleccionar buscadores académicos resaltantes | | | X | | | | | |
| 9 | Redactar un boceto que te servirá para mejorar tu marco teórico | | | X | | | | | |
| 10 | Mejora del marco teórico | | | | X | | | | |
| 11 | Analizar de forma adecuada las variables, hipótesis, materia de investigación y el tipo de investigación | | | | X | | | | |
| 12 | Planificar el plan piloto que refiere el SPA | | | | X | | | | |
| 13 | Realizar la matriz de trabajo | | | | | X | | | |
| 14 | Corroborar de forma segura y pertinente el informe de acuerdo a los estándares de investigación | | | | | X | | | |
| 15 | Elaboración del consentimiento informado (*) | | | | | X | X | X | X |

8.5. Anexo N° 5: Sentencia de Primera Instancia



POOEII FUIOICIAL. 1

QvtNTO CORTE SUPERIOR D"ELJ.; JUZGADO O13 TIABAJÓ TRANSITORIO OS Pn:RA

KPEOIIINTI! SPECII..LSTA

~2019-0-2001-JR-LA-OS MANUEL ARICA FUENTES

En /J, cludJJd de Piure, rú!11do •I día j:, ,1., ul•rll dr/ 20;9, 14 &ñom J-.,;11 del Q1án1,, agado de Tra!Mjo Tnuuiluriotk Pir.m., ha aptd,dc la sigmct,• Ryolff#6n N" 02:

SENTENCIA

VISTOS y O{OOS: con ~1 prw:ntc pl'OC.diOpara &en'h!ncia.r, escuchad.a y ñsuali%ada la grabaci0n en audio y video; Y CONSIDERANDO:

-ASQNTQ;

LI En la ciudad de Plu.ra, siendo les 02'55 dcl dla del 22 de abril del 2019, se llevo a cabo la Audiencia d" Concil.lac:im\.. proa,dlend°"" en la m.dnUI al Juzga.m.lento Anticipado del Proceso .. confonn.e a lo 8Ci'Abdo en el último párrafo del •rtfculo 43"" de la Ley N" 29497 - Nueva Lo,y Procrsal del Trabajo. Asin\Jrmo, en dkha dlli_genc4 la Sell'ora Juez., del Quinto Juzgado de Trabajo Trulsforlo d" Piura. declaro FUNDADA EN PARTE la dc,manda interpuesta por JUANA LEONOR CABALLERO PJVU() sobre REPOSJCION LABORAL Y OTROS contra la MUNICIPALIDAD OJSTIUTAL 01!'.vll:CN"1-1S1!JS DS OCT1fBRIL.. ci!t,..doa.. a IAS parta: pte x sel.es parAe.ltda 29 deabriJ del 2019 a horas 4:30prn a efectoque~ tu notUiquela senbl:ndaCOD'lpleta.

o.- ANJ:EC\$PI;NTI;S:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

- 2.1 Medla,\te escrito, de folias 197 aJ 220, la demand""te tnrrerpone demanda alegando que Ingreso a la.bonu- para la d"mandada suscribiendo contratos sujetos a modalidad, desde ~ 01 de julio del 2018, — do labores de llrnp~ pllbllca pen,,nedcn .. a la Sub Cttenda de Umpi4'u Pilbllca y Med.lo Ainblellte d" la Munclp.Udad DI5tritaJ V-ti5é.ls de Oc:tub....
- 2.2 Agrep que. con fecha 02 de julio del 2018, suocrlbió el contrato „ruj«to a mod.iidad N° 044-2018-MDVO, mtO<lanc el cual la empl.,...da le requirió SU° scrvidoa par., que ae d,..pcl'e en la Sub C.renda de Llmp:eta Pilbllc. y Mc,dlo Ambi=te para n,allzar labo""* de limpieza y d-to de av,onidas principales y ellminacl6n de punl>Oaltlco9 <>n la Jurudlcd6n l<rrltorial del Distrito Vtúntf~ls de Octubre, a ñn de que se descwnpal'le para la deinandada por et pc,rlo do del 02 de julio del 2018 al 31 de agosto d<•l 2018.
- 2.3 A51 tambiéJ lleflalo que. la dem.andAnc susalb;ó el contrAlo sujeto a modalidad N° 053-2018-MOVO, de fecha 01 de setJemtwe del 2018, mediante cl cual la emptaz..da le ,quirló .., ae..vtdos para que oe dc,,empcne en la Sub Gerencia de Umple,ea Nblc:a y MedJo Ambiente para reallzar labore,, de limpieza y d__mler,to de avo,nidaa principales y elhnl.nadón de puntoa crítico.o"" la Jurisdleclon territorial del Dl.nrlto Velndsébl de Octubre, a Rn que - dHeffl; >el\ e pua la dema.ndada por el periodo dcl 01. de Mtfemb.r<' del 2018 al 31 de dlclem_bN> del 2018.

ARCUMENTOS 01! LA rARTE OEMANOAOA:



- 2.4 La parte demandada Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, en la audiencia única contesta la demanda, teniendo en cuenta que la parte demandante reformula su pretensión, teniendo como pretensión única la reposición por despido incausado, adecuando, e a la vía del proceso abreviado laboral.
- 2.5 Mediante escrito, de folios 259 al 266, la emplazada señala que respecto a los contratos sujetos a modalidad, que desempeña la demandante, de conformidad con el artículo 96 del Decreto Legislativo N° 728, los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Y en concordancia con el artículo 97° del mismo cuerpo normativo, son contratos de naturaleza temporal inciso b) el contrato por necesidad de mercado, por lo que los contratos celebrados entre el actor y su representada está normado por ley, y los mismos que son perfectamente válidos para la contratación de la demandante sin implicar una permanencia alegada.
- 2.6 Asimismo, que, en el caso que les ocupa, en los contratos suscritos por la accionante (Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad N° 044-2018-MDVO y N° 053-2018-MDVO), se establece en su cláusula primera como causa de contratación "la necesidad del mercado" con la finalidad de promover una adecuada prestación de servicios públicos locales y de desarrollo integral sostenible y anónimo en sus suscripciones, el cual tal como lo establece la cláusula primera y segunda de los anotados contratos versa sobre la limpieza y mantenimiento de avenidas principales y eliminación de puntos críticos en la jurisdicción territorial del Distrito de Veintiséis de Octubre. Desde esa perspectiva se habla cumplido además con los requisitos que establece la doctrina, el cual supone un aseguramiento o conocimiento previo por parte del trabajador de las condiciones especiales de contratación, delimitando su carácter temporal.
- 2.7 Por lo tanto, al haberse consignado las causales objetivas de contratación de la parte actora bajo los alcances de los contratos a modalidad, no se podría invocar, como lo hace esta, la desnaturalización de los contratos de trabajo.

III- PRETENSIONES:

- 3.1 Conforme al escrito de demandada y al Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de folios 259 al 266, y al haberse por frustrada la conciliación debido a que la demandada no cuenta con facultades para conciliar, se establecieron las pretensiones materias de juicio en los siguientes términos
- ∴ Desnaturalización de los contratos de modalidad
 - > Demanda por reposición por despido incausado
 - ∴ Oportunidad de ser promovido a un cargo
 - ∴ Inclusión del demandado en el seguro de vida
 - > Registro en el seguro social de salud



- > Pago de *beneficios sociales*
 - *CRS*
 - *Gratificación*
 - *Vacaciones, onerosidad, e. in. den. Ilricción vacacional, J*
- > *In tasu legules. costas y costbs del proceso*

IV.- **FUNDAmentos DE LA DECISION:**

- 4.1 El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la cual que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. Este último de aplicación supletoria al caso de autos,
- 4.2 El artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 establece que: la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria; acreditada la presunción personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional legal; de modo paralelo cuando corresponda, incumplimiento al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales su extinción o inexigibilidad.
- C.3 Como se observa la Nueva Ley Procesal del Trabajo recoge la denominada Presunción de Laboralidad, la cual permite que el accionante que alegue la condición de trabajador o ex trabajador acredite cuando menos en forma Indiciaria que los servicios prestados al demandado fueron personales, pues proporcionando evidencia de una prestación personal por parte de, manifestando que los servicios eran prestados o ejecutados en condición de dependencia; siendo que la prueba en contrario le corresponderá al empleador demandado quien deberá probar que los servicios no tenían la condición de personales y que ademas se trata de una relación de duración indeterminada.
Análisis de los hechos;
 - a) *Relación de dependencia, vínculo laboral y su registro laboral*
- 4.4 En el caso de autos, no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral, el cual ha quedado acreditado por ambas partes, y de los medios probatorios: contratos de trabajo sujeto a modalidad, a folios 28 al 31, y de las boletas de pago, a folios 32 al 34.
- C.5 Ahora bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre la partes desde 01 de julio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2018, es necesario que este despacho actúe sensatamente en la aplicación de la presunción de Laboralidad,



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
 CORTES JUDICIAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN
 QUINIENTOS JUZGADOS DE TRABAJO TRANSJUDICIAL DE PERÚ

exigiendo verdaderos indicios, en ese sentido de la revisión de la documentación
 por la que se aprecia que ha laborado por los siguientes
 meses:

| | |
|------------|---|
| | 2018 |
| enero | |
| febrero | |
| marcha | |
| abril | |
| mayo | |
| junio | |
| julio | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |
| agosto | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |
| septiembre | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |
| octubre | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |
| noviembre | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |
| diciembre | Contrato Sujeto a Modalidad - limpieza |

- b) R.a.p.t.: los **actos** de **movilización** de **trabajo**
- U En el presente caso, la controversia radica en determinar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad fueron celebrados por la empresa y la demandada encubrieron un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- 4.7 El artículo 77 del Código del Trabajo Supremo N° 0097-TR, establece los requisitos formales de validez de los contratos laborales que:
- Los contratos de trabajo a plazo indeterminado, deben ser celebrados por escrito y por triplicado, debiendo constar, en forma expresa, el objeto de la actividad que se realiza y el monto de la remuneración que se pagará al trabajador. Les dotará de fuerza de ley el artículo 44 del Código del Trabajo.
- U En cuanto a los **actos** de **movilización** de **trabajo**, el artículo 44 del Código del Trabajo establece que:
- En el contrato de trabajo a plazo indeterminado, el trabajador debe ser contratado por escrito y un triplicado con el objeto de atender las necesidades de la empresa, y el monto de la remuneración que se pagará al trabajador debe constar en forma expresa en el contrato de trabajo. Les dotará de fuerza de ley el artículo 44 del Código del Trabajo.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CÓDIGO SUPLENTE 06 JUSTICIA DE PUNTO
QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PUNTO

... su renovación sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por «servicio de emergencia, fuerza mayor o caso fortuito» el trabajador deberá sustrarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo de la actividad productiva con exclusión de las variaciones de carácter delirio o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

4.9 En el caso de autos, la demandada ha prestado servicios para la demandante como obrero, realizando funciones de limpieza y desarenamiento, cargo que tiene la característica de ser permanente y subordinado.

4.10 Al respecto, el Tercer Jefe de Sala de la Sentencia recaída en el EXP. N° 1171-PA/05-UMA- MANUELA RODRIGUEZ ESCALA ha establecido que:

«6. Tal como se estableció en el caso del trabajador Santos Sebastián Wajando Clunclry, Exp. 1998-2-AA/TC as(como el caso del trabajador Luis AlberD Piñdiry Estrada. Exp. 2606-2003-A, I/TC. este Colegiado Ju. de Lima en el expediente N° 1171-PA/05-UMA- MANUELA RODRIGUEZ ESCALA, se observa que tanto las labores de limpieza y desarenamiento como las de mantenimiento de maquinaria y equipo son labores de carácter permanente y subordinado, por lo que se debe considerar que el trabajador se encuentra en una situación de continuidad en las labores del demandante.»

4.11 En ese sentido, el punto 4 del fundamento cuarto de la sentencia de Casación Laboral 7945-2005-CUSCO, dispuso como precedente vinculante:

«4. Interpretación de la Segunda Sala de Derogación Constitucionales y del Tribunal de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades:
Teniendo en cuenta lo establecido en los considerandos anteriores, este Tribunal Supremo, al adoptar como criterio de interpretación de los artículos del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada reglamentado por el Decreto Único Reglamentario N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Única, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso, se debe aplicar el régimen especial de contratación de servicios de carácter eventual de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.»

4.12 Asimismo, la Ley N° 30889, de fecha de diciembre del 2018, en su artículo único señala que:

«Se establece que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no serán comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Se regirá por el régimen laboral



privado del Deqdo L. gij/17Hvo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- 4.13 Ahora bien, respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. el artículo 77 del OS. N° 003-97-TR. establece expresamente como causales:
- Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada:
- P) Si el trabajador continúa trabajando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de los períodos de prueba, si estas, raras veces, son penales;
- b) Cuando el trabajador presta sus servicios para obra de construcción o de servicio, si el trabajador continúa prestando sus servicios después de concluida la obra o el contrato, sin haberse producido la extinción;
- c) Si el titular del puesto es sustituido, no se incorpora, vencida el término legal o convenido, y el trabajador continúa prestando sus servicios laborando;
- d) Cuando el trabajador presta sus servicios para obra de construcción o servicio, si el trabajador continúa prestando sus servicios después de concluida la obra o el contrato, sin haberse producido la extinción, a lo dispuesto en la presente ley.

4.1 En consecuencia, este despacho considera que la conducta del demandante mediante contratos sujetos a modalidad para el desempeño de funciones de carácter permanente e inherentes a la naturaleza de las municipalidades incurre en una absoluta simulación contractual de índole laboral lo cual tiene como consecuencia inmediata la desnaturalización de los mencionados contratos, en virtud de lo cual queda establecido que entre las partes existe una relación de trabajo, oral y pluri, de carácter permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

e) Respeto a la responsabilidad del despido: el despido es considerado como el acto unilateral de la voluntad del empresario por el cual se decide poner fin a la relación de trabajo.

El despido está definido como el acto unilateral de la voluntad del empresario por el cual se decide poner fin a la relación de trabajo.

4.16 Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o a la realización de una violación de un derecho constitucional, o, para describir el marco del ámbito laboral, restituir al trabajador a su empleo de forma arbitraria.

4.1.7 Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: a) despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29' de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. b) despido arbitrario. y e) despido arbitrario.

...inud Aliso aOW. en Curso de Derecho del Trabajo. todo por el Tribunal Constitucional. Sat.f.f.f.l.W
...d E.;j.,<JJ,nkN" 97(2001-A, VTC



US Existe entol'CCSdgpíd q inqM d9?o.iando:

...s., *dapitü ol tr•b.,jador, lñl ,sea de manen, POTbal O 1nem1tnll:*
 con,uniQIQÓrl *esaitl1.* sin *exp,cswk* causa *olgwu, dai'''4a* de *bt*
cmuluda a bt labor qlU! la jU\$lfifrae.

U9 En ese sentido, siguiendo con el análisis del despido incausado, se ha establecido que al no existir causa justa de despido. ni al incnos, haberse emitido un aviso p~ de despido en fonNO escrita o vertiJ respecto de cuy" trascendencia o g,ave<hd, este *acto* deviene en lesivo del derecho constitucional del trabajador.

~ Por lo tanto, la municipalidad demandada al haber dado por concluido el vínculo laboral con el trabajador sin causa justificada. b&sadal en su conducta o c:&ppardad.. debid. amenie acreditado en un procedimiento de despido, no pudo l:ttDúnar el "1nOlle Jaboral de los trabajadottS afectandos u dettcho de dcfcr>SI por lo que la demanda en - <e>trtelnO procede ser ~ *ltriándm;c fÚl rf<to l' dapiño*
 • **k dmndrk«e tmtrlmr sa, cmonci6le.**

4) R~ " f,r imtttgll *debold,u* de 1'''K°

~ Respecto a la *mtrtt• M bolff,.. <k eoro,* se debe seflalar que es obligación del empleador entregar boleto de pago a su trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el D.S. 001-98-TR; que dispone en su artículo 1~:
*"El arigi,uzl de bt bolda \$011 artttgado "1 mbo;Ador a m4s b:lTdRrd tur:cr di.lt rufm1 seguimre a bt fodu, tü pt,go (**)"*

'-21 De la revisión de a.u-. se tiene que la demandada si ha otorgado boletas de pago " la dema.nd&nte, conformemora " folios 32 al 34, por lo tanto, se plocede a **MSLme:i.,_,,,e4e Pk eb•Pd9 le ..,_,.. 4e**

"*Sobn el ..-zís170- d «gvro sod.al ti. utlu*

423 El H1C" P *sodel y Mlutl,* es el seguro regular al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que Jabonn bajo la relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, y es el em **ptidor** quien liendd t.. obligación de *realizar* el tnmte pan a..eguarate ante SUNAT.

de salud, deviniendo en ti!!44Hle, ,,,,,, ,,,, " " e.te AIPCII'°

'-U En ese sentido, la dem..ndAda debe registra a la demandante en el seguro social **en**

f) *Ru, -:to " IRcmf:Totacimt de la p6lw, d<l segwn, tic oíd., ley.*

4.25 Que. el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 688, Ley de ConsoUdación de Beneficios SodalJes. establece que el trabajador, empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cwnpUdos cuatro años de trabajo i. servido del mismo. Sin embargo, d empleador está facultado a tomar el seguro" partir de los ues meses de servicios del cr..baj&dor



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPLENOR DE JUSTICIA DE PIURA
QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

U6 En el presente caso, la demandante viene prestando sus servicios desde el mes de mayo del 2018, es decir menos de cuatro años, por lo tanto no cabe la aplicación de la ley de la demanda.

g) Respecto al pago de Beneficios Sociales

4.27 El pago de los beneficios sociales, se efectuará tomando como base la remuneración vigente a la fecha en que debió efectuarse el pago del beneficio reclamado y por el periodo que se le ha reconocido el vínculo laboral, teniendo en cuenta que dicho pago se efectuará tomando la remuneración que debió percibir a la fecha en que debió efectuarse el pago del beneficio reclamado.

4.21 La C.O.,, s/dón por Tintropo de Servicios (CIS); tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, el mismo que se debe otorgar tenor de lo establecido en el D.S. N° 001-97-nt y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004 - 907-TR Al amparo de la norma antes citada, esta judicatura estima este extremo de la demanda conforme al cuadro detallado:

| | | | Bono | Afam | Prom. Gratific. | = | Remun. Cornoual | x | m | = | Ill |
|--------|---|--------|--------|-------|-----------------|---|-----------------|---|---|---|--------------------------------|
| JuH8 | a | Oá-18 | 930.00 | 93.00 | 170.50 | = | 1,193.50 | x | 4 | = | 397.83 |
| Nov-18 | a | Oic-18 | 930.00 | 93.00 | 170.50 | = | 1,193.50 | x | 2 | = | <u>~96.92</u> <u>59a.75</u> |

4.29 En cuanto a las gratificaciones, cabe indicar que las mismas constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en motivo de festividades especiales. En nuestro ordenamiento jurídico laboral se reconoce a los trabajadores del régimen de la actividad privada, el derecho a percibir dos gratificaciones anuales en fiestas patrias y otra en Navidad. En términos generales el importe máximo de cada una de estas gratificaciones equivale a una remuneración ordinaria, en tal sentido, le corresponde percibir al demandante las gratificaciones de:

| | Rem | Mi!!! | = | Remun. Compul | x | m | = | Gratific. |
|--------|--------|-------|---|---------------|---|---|---|-------------------------------------|
| Oic,18 | 930.00 | 93.00 | = | 1,023.00 | x | 6 | = | <u>~1,023.00</u> <u>1,023.00</u> |

4.30 Respecto a los beneficios sociales es de señalar que son el derecho que tiene el trabajador a suspender su prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción. La Constitución Política del Estado establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado, asimismo de conformidad con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 sobre



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
QUINTO JUZGADO DE TRANSITORIO DEL PIURA

descanso remunerado de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, la demandada debe abonar al actor este concepto por los siguientes periodos:

| | | Bases | AFam | Remun. | | Vacac |
|--------|----------|--------|-------|------------|-------|---------------|
| Jul-18 | Cfíc..18 | 930.00 | 93.00 | = 1,023.00 | x 6 m | 511.50 |
| | | | | | | 511.50 |

TOTAL DE UOQUIDA OONDEBENEFICIOS SOCIALES S/2,111.25

- h) respecto al pago de intereses legales, conforme a lo dispuesto por el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, último párrafo: *"El pago de los intereses legales y litigiosos y costas no requiere ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de acuerdo a lo establecido en la sentencia"*,
- 4.32 En ese sentido, al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesorio del pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia, debiendo ser calculados a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador.
- 4.33 Siendo así, a fin de proceder a la liquidación de intereses, de la demandante deberá cumplir en su oportunidad con presentar la propuesta de liquidación de intereses legales de conformidad con lo dispuesto por el artículo 63° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- i) Los costos de pago de CMUU y costos
4.34 Los costos de pago de CMUU y costos, están constituidos por los honorarios del abogado de la parte vencedora más un 5% destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio judicial conforme señala el artículo 411° del Código Procesal Civil,
- 4.35 Al respecto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone textualmente que: *"(...) En los procesos laborales el costo de litigio puede ser asumido al 70% por el trabajador"*.
- 4.36 En el caso de autos, y en los términos del artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, es de precisar que i) la parte demandante ha comparecido con abogado al acto de audiencia de conciliación, ii) ha sido necesario un debate mediano y profundo, hecho que en esta oportunidad se valorará para determinar el monto del petitorio, iii) es de precisar que, el monto del petitorio no es



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION
CORTES SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA FEDERACION
TRIBUNAL DE JUSTICIA TRANSITORIO DE LA FEDERACION

determinante para establecer de forma porcentual los honorarios en este proceso: **sin embargo, dicha suma se toma en OJEta en caso de corresponder. Por lo** esbozado, esta judbtura estima que, m esta instanda, coesponde fiju la SUJDA de TRESIENTOS SOLES, por amcepto de costos proeesales (honorarios del abogado), mú QUINCE SOLES, conespocodiente al Sif. de djcbo monto que está destinado al Colegio de Abopdos del Distrito Judicial respectivo.

4.37 En cuanto a las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio técnico y los demás gastos judiciales realizados en el presente proceso.

~ "J respecto. terue:ndo en cuenbl que t. dcuiandantr, no ha cancelado tasas **Judiciales no correspondientes a las tasas judiciales por el artículo 41 de la Ley de Procedimiento Judicial**,

V.- DECISION:
Por tales consideraciones, y de conformidad con lo prescrito por los artículos 143 de la Constitución Política del Estado y el artículo 31° de la Ley N° 1-97, ~

RESUELVE:

5.1 Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **CABALLERO PRADO JUANA LEONOR** contra MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE VEINTISEIS DE OCTUBRE.

5.2 DENATURALIZADOS LOS CONTRATOS SUJETOS A MODA UDAO, por tanto ORDENO a la MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE VEINTISEIS DE OCTUBRE reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el OS. N° 003-97-TR. por el periodo laborado.

5.3 DÉJESE sin efecto el despido de la demandante en ~ ORDENO que la demandada cumpla con REPONER a **CABALLERO PRADO JUANA LEONOR** en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.

5.4 INDEFINIDA respecto a la entrega de boletas de fidejación.

5.5 INFUNDADA en el extremo de inclusión de la demandante en la póliza de seguro de vida.

5.6 FUNDADA en el extremo de registro de la demandante en el seguro social de salud.

5.7 ORDENO a la demandada proceda al pago de la suma de DOS MIL CIENTO TRIENTA Y UNO CON CINCUENTA (S/ 2.135.50); correspondiente a los conceptos de a) Gratificaciones - S/ 1,123.00, b) Vacaciones - S/ 500.00, y c) CES - S/ 512.50. más intereses legales, los mismos que se liquidarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 143 de la Constitución Política del Estado.

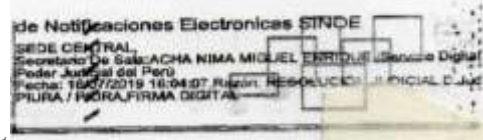
5.8 Con COSTOS PROCESALES, por la suma de TRES CIENTOS SOLES, más QUINCE SOLES correspondiente al Sif. de dicho monto que está destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo, y SIN COSTAS

5.9 Consendda o ejecutada que en el presente COMPLASB y anhelvesc en oportunidad conforme a ley.

8.6. Anexo N° 6: Sentencia de Segundo Instancia



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE. : 0066(-)-2019-0-2001-JR,-LA--05
DEMANDANTE : **JUANA LEONOR CABALLERO PRADO**
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE
MATERIA : RECONOCIMIENTO VÍNCULO LABORAL. REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO
PROCEDENCIA : QUINTO JUZGADO DE TITABAJO TITANSITORIO DE PIURA

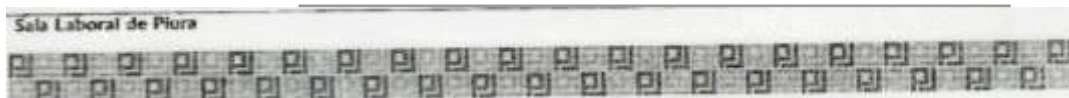
SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS 1061
Plu.ra. 09 de julio del 2019.

1;

EL ASUNTO.

1.1. Es materia del grado el recurso de apelación con efecto suspensivo concedido a la parte demandada contra la sentencia contenida en la Resolución N° 02. de fecha 29 de abril del 2019; obrante de folios 270 e 279, e integrada por resolución de fecha 3 mayo 2019 obrante de folios 289, que resuelve declarar fundada en parte: la demanda interpuesta por **Juana Leonor Caballero Prado** contra la Municipalidad Distrital Veintiseis de Octubre. Desnaturalizados los contratos sujetos a modalidad, por tanto ordena a la demandada reconozca a la accionante bajo el régimen laboral regulado por el O.S. N° 003-97-TR. por el periodo laborado del 01 julio 2018 hasta la actualidad (fecha de interposición de la demanda). Se ordena que la demandada proceda a incorporar a la demandante en el libro de planilla como trabajador a plazo determinado desde el 01 julio 2018 hasta la actualidad (fecha de interposición de la demanda). Deja sin efecto el despido de la demandante. Ordena su reposición en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido. (fundada respecto a la entrega





PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DB PIUBA

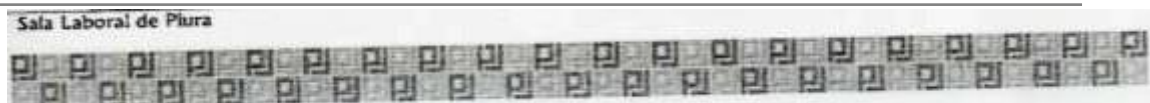
de boletas de pago. Infundada el extremo de inclusión de la demandante en la póliza de seguro de vida. Fundada en el extremo de registrar a la actora en el Seguro Social de salud. Se ordena a la demandada proceda al pago de la suma de Dos mil ciento treinta y uno soles con 25/100 céntimos (S/. 2,131.25); correspondiente a los conceptos d) a) Gratificaciones - S/. 1,023.00; b) Vacaciones - S/. 511.50; y e) CRS = S/. 596.75, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos procesales por la suma de Trescientos soles, más quince soles correspondiente al 5% de dicho monto que está destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial **respectivo, y Sin costas.**

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN.

Agravios expresados por la parte demandada, contra la sentencia.

2.1. En los fundamentos 4.4 y 4.5 de la resolución apelada ha determinado la existencia de una relación contractual vigente desde el 02 de julio al 31 de diciembre de 2018, concluyendo en el fundamento 4.9 que se ha acreditado las funciones de limpieza y desarenamiento, sin tomarse en cuenta la naturaleza de los contratos sujetos a la modalidad bajo el cual se contrató a la parte actora. No se ha tenido en cuenta el artículo 96 del Decreto Legislativo N° 728 ni el artículo 97 del mismo cuerpo legal, en **donde se permite celebrar los contratos suscritos entre las partes, los mismos que son perfectamente válidos para la contratación de la accionante sin implicar una penmanencia alegada.**

2.2. En el fundamento 4.10 de la recurrida, ha señalado que en atención a la sentencia recaída en el Exp. N° 1171-2018-PA, para lo cual debe tenerse en cuenta que en ningún momento a la parte actora se le niega el reconocimiento de un vínculo laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, siendo que se le contrató bajo una de las modalidades contractuales previstas. Si bien es cierto las actividades de limpieza tienen carácter de permanentes, debe tenerse en consideración la capacidad presupuestaria de la Entidad demandada, siendo que a la fecha en que se contrató a la actora, la demandada terminaba su etapa de implementación siendo que contaba con un reducido presupuesto, pudiendo cubrir los beneficios correspondientes a un contrato sujeto a la modalidad, **ya que la actividad de limpieza que se realiza era requerida por la**





CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

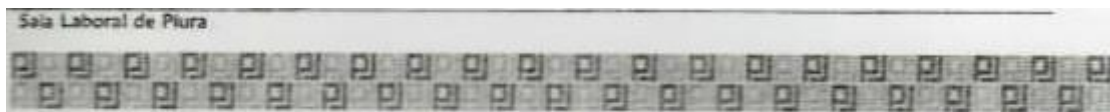
... Necesidad de la demandada de cumplir con la labor de salubridad y limpieza de la zona...

3. El A quo no ha meritado que los contratos modales suscritos por la parte actora, cumplido con los requisitos formales y materiales que establece la ley y la doctrina. Sí, modo que se ha señalado la causa objetiva de contratación la cual se encuentra reemplazada en la Oaiusula Primera en la que se señala que la misma contratación obedece a la "necesidad de mercado" con la finalidad de promover una adecuada prestación de servicios públicos locales y de desarrollo integral, sosteniendo un equilibrio armónico en sus actividades, lo que versa "sobre la limpieza y desatramiento de avenidas principales y eliminación de puntos críticos en la jurisdicción territorial del distrito de Tarma de Octubre". En tal sentido, no existiría la presunta desnaturalización alegada por el A quo, lo cual daría cumplimiento a lo expuesto en la Sentencia recaída en el expediente N° 3683-2012, AA/TC.

2. En los puntos 4.15 al 4.20 el A quo señaló que se habría configurado el despido por fuerza mayor, no obstante a ello es de señalar que si bien es cierto no existieron actos materiales que hayan generado la cooclusion de las labores de la demandante, es de señalar que en el caso que nos ocupa, no se ha producido un despido incausado, ya que solo ha operado la cláusula de duración del contrato modal, lo que se condice con lo señalado en el artículo 16 inciso c) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, son causas de extinción de la relación laboral: la terminación de la obra o servido, el cumplimiento de la condición resolativa y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad. En este caso, la conclusión del vínculo laboral obedece al libre albedrillo de ambas partes, previamente pactado en un contrato de trabajo sujeto a plazo determinado.

2.5. Sobre las pretensiones accesorias de incorporación de planillas, otorgamiento de boletas de pago y remuneraciones, así como el pago de los beneficios sociales, al haberse determinado la inexistencia de una relación laboral indeterminada -por los fundamentos expuestos, no resulta conveniente pronunciarse en ese extremo

2.6. En mérito a los fundamentos antes expuestos se solicita que la demanda se declare infundada en todos sus extremos por no estar arregladas a derecho y por que



~ las normas que les rige causándole perjuicio a la entidad municipal al
ingresar personal que no cumple con los presupuestos establecidos en Ley
para ingresar a la Administración Pública con tiempo indeterminado.

III. ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

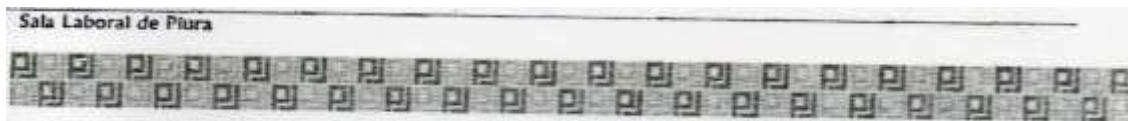
3J. Como se registra en el acta de audiencia del día 09 de julio del 2019, la audiencia de Vista de la causa no se realizó por la incomparecencia de las partes, por lo que se procede a notificar la sentencia por estrado de acuerdo a las formalidades que contiene el artículo 33 (inciso d) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

IV. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA.

4.1. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y como lo señala el artículo 364 del Código anotado, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que produzca agravio, con el propósito de que sea revocada o modificada, total o parcialmente. "El Juez superior tiene la facultad de reordenar y decidir sobre todas las cuestiones pendientes y resueltas por el juez inferior; sin embargo, a. b., precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada presidida por un juez sustituto que limita su acentuación, recogido por el aforismo *in iure appellat, quantum devolutum, in virtute de cuius tribunalis de appellat, soimment., puede conocer mediante la apelación de los apellados que afectan al impugnante*...

4.2 El derecho al Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo 1 del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en el ámbito procesal el principio de inversión de

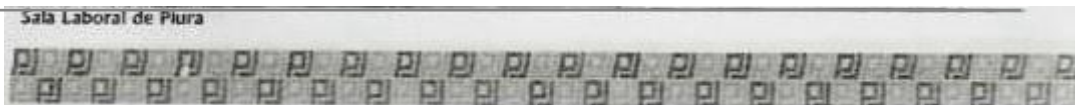
¹ Cas. N° 6:16-11e ArcquiP' El Pet' an Q3.J-07-2001; P.1'905.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los incisos 1) y 2) del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo anotada; lo que justifica no sólo porque el empleador permanezca en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de "desventaja probatoria" que es necesario equilibrar.

4.3. Del petitorio de la demanda, obrante de folios 197 a 220, que constituye la teoría del caso de la demandante, Juan» 'u:onor O./x./l/ero Prado, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, solicita se declare la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada - Decreto Legislativo N° 28, desde el 01 de julio de 2018 al 02 de enero de 2019, por invalidez y/o desnaturalización de los denominados 'Contratos Sujetos a Modalidad' suscritos por la recurrente, se deje sin efecto el despido incausado y reponga en su habitual centro de trabajo ejerciendo labores de Limpieza Pública perteneciente a la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Medio Ambiente de 13 municipalidad emplazada u otro cargo de igual o similar jerarquía, con la última remuneración percibida, más costas y costos procesales. Y Accesoriamente se ordene su incorporación a planillas de obreros a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; otorgue boletas de pago de remuneraciones con inendón expresa de obrero permanente o a plazo indeterminado; inclusión en la póliza de seguro de vida contratada para los trabajadores de la emplazada, su registro en el seguro social de salud de la demandante, el pago de beneficios sociales desde la fecha de ingreso de la accionante hasta la fecha en que se emita sentencia, como: vacaciones, inclemnlzadón por no goce y vacaciones trucas, gratificaciones y gratificaciò nes trucas, compensación por tiempo de wrvicios, por la suma tctel de S/. 4,688.80 soles; pago de í.oiere ses legales, con costas y costos del proceso. Pretensiones que fueron estimad3s en parte al enutirse la sentenciá de prlxnerainstancia.





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

4.4. El recurso de apelación ha sido interpuesto y concedido solo a la parte demandada, conforme se aprecia en su escrito de apelación obrante de folios 289 a 293, cuyos agravios han sido consignados en el ítem II Fundamentos de la apelación.

4.5. Atendiendo a los agravios formulados por la demandada, del análisis de los fundamentos de la sentencia impugnada y la revisión de lo actuado en la audiencia de conciliación con juzgamiento anticipado.

Sobre la existencia del vínculo laboral y Desnaturalización de los contratos.

En el *primer, segundo y tercer agravio*, la demandada sostiene que nunca se ha negado a la actora el reconocimiento de un vínculo laboral bajo los alcances del D.L. N° 728, siendo que se le contrató bajo una modalidad contractual permitida según los requisitos formales y materiales, como son indicar la causa objetiva.

4.6. Al respecto, de la desnaturalización de los contratos modales suscritos por las partes. De la revisión de los medios probatorios, se verifica de autos que la demandante [REDACTED] ha suscrito con la municipalidad demandada contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado obrante de folios 28 a 31, Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad" N° 044-2018-MDVO y N° 053-2018-MDVO, por los periodos del 02 de julio de 2018 al 31 de agosto de 2018 y del 01 de septiembre de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

4.7. El contrato Modal por necesidad de mercado regulado en el artículo 58° del Decreto Supremo 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe: "El contrato temporal por necesidad del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. (...)". Asimismo, con relación a las formalidades de este tipo de contratos, el artículo 72° del mismo cuerpo legal dispone: "Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral". Sin embargo, en el presente caso no se verifica el cumplimiento de la formalidad referida al señalamiento de la causa objetiva determinante de la contratación toda vez que de la lectura de los

Sala Laboral de Piura

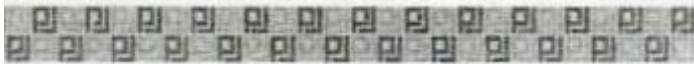
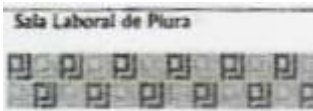




COBTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

contratos de trabajo sujetos a modalidad, se advierte que en los mismos se estableció una finalidad genérica consistente en "(...), que refuere lk los suvidosdel TRABAJADOR en famu.. TEMPORAL POR NECESIDAD DE MERCADO; motivo por el cual esta Municipalidad Regional de Piura, en el uso de la facultad conferida por el artículo 14 del Decreto Ley N° 2191, Ley de Promoción y Desarrollo de las Municipalidades y ELIMINACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN LA FUJUSDICOÓN TERRITORIAL DEL DISTRITO VEINTISIBS DE OCTUBRE, con la finalidad de proteger y promover las condiciones de trabajo de la Cillnd de Veintúii, tk OctuW; siendo que la demandada no es la causante de una causa objetiva que determine la contratación de la adonante por incremento temporal de personal, además la empleada no ha tenido en cuenta que dicha modalidad de contratación no es de aplicación en las municipalidades ya que éstas no son entidades que realizan labores de índole pública cuya demanda se vea incrementada de manera temporal, por tales razones dichos contratos resultan inválidos, más aún si se verifica que la demandada, ha desempeñado labores en el área de Umpleza pública, la misma que es de exclusiva competencia de la entidad demandada y que por su naturaleza permanente, no corresponde a una contratación temporal como la contemplada en los artículos 58° y 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sino a la contratación de trabajadores que realizan dichas actividades en virtud de lo dispuesto en el artículo 73, Inciso 2.1) de la Ley Orgánica de Municipalidades, tal como así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00912-2010-PA/TC-PIURAROB.ERTCRUZ PURIZACA que: "C... Labor de limpieza, pública consl... prestadón de nRturahzoptmamnt.t ... <1 timrpo, por ser... de los fondos municipales de la municipalidad...".

4.8. Por los fundamentos que anteceden, en el presente caso se ha incurrido en el supuesto del artículo 17 Inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dispone: "Artículo 17.- Los contratos de trabajo de los trabajadores de la municipalidad que se celebren con carácter de temporal, se considerarán como de duración indeterminada (...). En consecuencia se llega a la conclusión que los contratos modales suscritos por la demandante y la entidad demandada se han desnaturalizado, debiendo entenderse que desde el inicio de la relación laboral se han celebrado con carácter de temporal".



P-IP-1
P-IP-1 POOERJUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

ha encontrado sujeta a un vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo que no resulta atendible el agravio formulado.

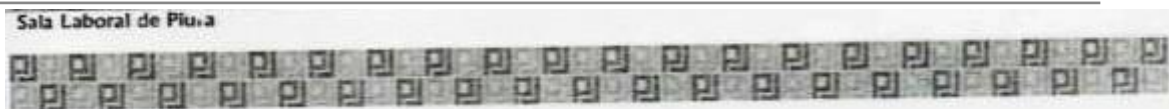
4.9. *Sobre la Oligación de la Ley de Prorroga.*

La emplazada tiene en sus agravios de apelación que no se ha tenido en cuenta la capacidad presupuestaria de la entidad demandada, siendo que a la fecha en que se contrató a la adora, la demandada terminaba su etapa de implementación, contando con un reducido presupuesto, pudiendo cubrir los beneficios correspondientes a un contrato sujeto a modalidad. Al respecto, teniendo en consideración que constituye una garantía constitucional prevista en el artículo 2º de la Carta Política del Perú que se reconozca al trabajador su derecho de percibir una remuneración equitativa, la prioridad de su pago así como de los beneficios sociales. Así mismo teniendo en cuenta el carácter irrenunciable de los derechos laborales del trabajador, carece de sustento que la municipalidad demandada, bajo supuesto de falta de presupuesto de la gestión pretenda incumplir el pago de los beneficios que por ley le corresponden al demandante, pues lo contrario implicaría admitir que cuando un empleador no tenga recursos económicos para pagar las remuneraciones o beneficios sociales de sus trabajadores, deba eximirse de tal obligación, lo que resulta contrario al orden jurídico, pues se abre una vía para la elusión del cumplimiento de las normas jurídicas, burlando sus mandatos. Por tanto, el presente agravio merece desestimarse.

4.10. *Sobre El Despido Incausado.*

La demandada en su agravio sostiene que no se ha configurado el despido incausado, puesto que solo había operado la cláusula de duración del contrato modal suscrito. Al respecto habiéndose determinado que entre la demandante y la demandada ha existido una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, resulta de estricta observancia lo previsto en el artículo 222 del Decreto Supremo anotado, que taxativamente señala que para poner fin a la relación laboral es

1. O.S.N° 003-97-TR. Ar. ZZ-h, ... el despido es un acto de voluntad unilateral del empleador que se produce cuando el trabajador es despedido por causas que no son las previstas en el artículo 222 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. La ley establece que el despido incausado es aquel que se produce cuando el empleador despidió al trabajador sin haber cumplido con las obligaciones que le correspondían de acuerdo a la ley y a la naturaleza del contrato. En consecuencia, el despido incausado es contrario a la ley y a la naturaleza del contrato, por lo que resulta de estricta observancia lo previsto en el artículo 222 del Decreto Supremo anotado, que taxativamente señala que para poner fin a la relación laboral es



necesario que exista causa justa, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, siendo exigencia de la ley que sea el empleador quien pruebe la causa del despido, además que cumpla las formalidades del despido reguladas en los artículos 31 y 32 del cuerpo normativo anotado.

4.11. De lo antes indicado, cabe remarcar que la potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando concorra una causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se observen las formalidades que la norma acotada señala en sus artículos 31 y 32, a fin que se garantice además el derecho de defensa del trabajador.

4.12. El despido incausado, de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional por sentencia emitida en el Exped. N° 1124-2002-AA/TO se produce cuando; (...) *Se despide al trabajador, ya sea de oficio o mediante comunicación escrita, sin apresarle azusa el derecho de defensa del trabajador, o laboral que la justicia,*".

4.13. En el caso de autos, no se ha probado que la demandada haya presentado para su actuación medios probatorios que acrediten haber cumplido con las formalidades para el despido de la demandante de acuerdo a lo establecido en los artículos 31 y 32 del DS. N° 003-97-TR. por el contrario con el Acta de Constatación Policial de folios 35, ofrecida por la accionante **Jl, 1318 Leonor Cabañero Prado** en su escrito de demanda, se prueba su bondad del caso, que el 02 de enero del 2019 se produjo su despido incausado, máxime si la carga de la prueba del despido a tenor de lo dispuesto en el artículo 23.4 literal c) de la NLPT, le corresponde a la demandada.

4.14. Sobre el *gumto agravio*, referido a las pretensiones accesorias de incorporación de planillas, otorgamiento de boletas de pago y remuneraciones, así como el pago de los beneficios sociales, al haberse determinado la inexistencia de una relación laboral indeterminada por los fundamentos expuestos, no resulta conveniente pronunciarse en ese extremo. Al respecto, **habiendo de terminado que la actora mantuvo un contrato** laboral a plazo irrevocable, conforme se ha analizado en los fundamentos que anteceden, y teniendo en cuenta además que el régimen laboral de los obreros municipales de acuerdo al Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el 01 de junio

9

³ Expediente N° 1124-2002-AA/TC de fecha 11 de julio de 2002, Caso Telefónica.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PYURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

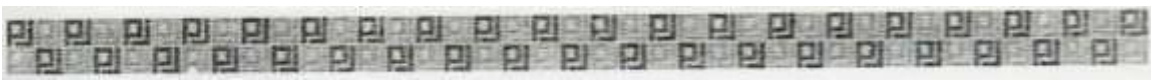
.de 2001, es el de la actividad privada; como así lo regula la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972. del 21 de mayo del 2003, en el segundo párrafo de su artículo 37° que señala expresamente que: "Los obreros que prestan servicios a las Municipalidades son considerados sujetos al régimen de la actividad privada. Reconociéndoseles los beneficios y derechos inherentes a dicho régimen"; y además, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante la casación laboral N° 7945-2014, declaró que el criterio establecido en el numeral 4) del cuarto considerando de dicha resolución constituye un precedente vinculante de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que se refiere a la interpretación que debe recibir el artículo 37 de la Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades, el cual señala: "Los trabajadores municipales se rigen, entran sujetos al régimen laboral de actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en conyunción. en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen laboral administrativo de la entidad".

10

4.15. En este contexto, de los fundamentos de la sentencia apelada se ha reconocido a la demandante la condición de trabajadora - obrera adscrita al régimen laboral privado desde el inicio de su prestación de servicios a favor de la entidad demandada; esto, es desde julio del año 2018, y habiendo a que su pretensión de inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago y remuneraciones, no existe impedimento alguno para ello si atendernos a sus implicancias jurídicas que acarrea el reconocimiento del vínculo laboral, puesto que habiéndose determinado que la demandante **Juana Leonor Caballero Prado** mantiene el vínculo laboral, sujeto a la actividad privada, a plazo indeterminado resulta atendible las pretensiones accesorias (su incorporación a planillas, su otorgamiento de boletas de pago y remuneraciones, el pago de beneficios sociales) hayan sido declaradas fundadas.

4.16. Sobre el aspecto agrario, referido a que se fundó la demanda en todos sus extremos por no estar arreglada a derecho y al pretender ingresar personal que no cumple con los presupuestos establecidos en Ley para el ingreso a la Administración Pública con tiempo indeterminado.

Salvo Libera de Pl. tr. t



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

~ ~ :ZS;,eao. el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05057-2013.PA/TC, r I to"• en el diario oficial *El Peruano* el 05 de junio del 2015, define el concepto de ba .., públ>licá. conclcyeridc que, cl ing,-e,;o a la Administración Pliblicamediante un ~ de trabajo a plazo indetenninado esdgc necesariamente coicwso público para — j,laza i>resupuestada y vacante de duración indeterminada .. Sin embargo, se debe ;:-a=rn que la jurisprudencia poseiionnte emitida ha dejado establecido que los oi:>.e,0\$ áe las Municipalidades tienen la condición de servidores públicos, pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada de conformidad con el a..-ticol37 segundo pán-af0 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°:27972 por lo que no le res,,Jta aplicable la regla sobre la meritocracia establecida en el citado precedente vinculante.

4.17. Por los fundamentos que anteceden este Tribunal Unipersonal llega a concluir que los agravios fc,nnuJados por la parte demandada en su recurso de apelación no des'm'túan los fundamentos de la resolución expedida en pmne,:a instaru:la, debiéndc ser confirmada par haber sido expedida confonne a ley y el mmt0 de lo actuado.

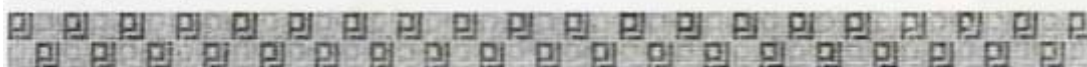
1J

V.D6OSIÓN.

Por las consideraciones que anteceden:

5.1. CONF:tRME.sE la sentencia contenida en la Resolución N° 02. de fecha 29 de abril del 2019, o~te de folios 270 a 279, integrada por la resolución número 03 de fecha 3 marzo 2019 obrante de folios 289, que resuelve declarar Fundada en parir la demanda interpuesta por **Jusma Leonor Caballero Pnulo** contra la *Municipalidad DistriW de Veintiséis de Octulm,*. Desnaturalizados los contratos sujetos a modalidad, por tanto ordena a la demandada recenezca a la acdonante bajo el régimen laboral regulado por el OS. N° 003-97-TR. por el periodo laborado del 01 julio 2018 hasta la actualidad (fucha de interposición de la demanda). Se órdena que .la demandada proceda a incorporar a la demandante en el libro de planillas como trabajador a plazo indeterminado desde el 01 julio 2018 hasta la actualidad (fecha de inte posición de la demanda). Dtja sin efecto el despido de la ~emandante y Ordena su reposición en sus labores habituales y en el cargo que tenla al momento de producirse el despido. Infundada ,especto a la entrega de bclees de pago. Inlundada el. exbet1to de inclusión de la demandante en la póliza

Sala Laboral de Piura





PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DB PIURA

de *seguro* de v:da. Fundada en el e,ctremo de registrar a la acton en el Seguro Social de salud. Se **ordena a la demandada _procedaal pago de la** ^{5111PÚII}, de Dos núJ ciento treinta y uno soles con 25/100 céntimos (5/. 2.131.25); correspondiente a los conceptos de a) Gratificaciones = S/. 1,023.00; b) Vacaciones = 5/. 511.50; y e) C'S • S/. 596.75, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos procesales por la suma de Trescientos soles, más quince soles coriespondiente al 5% de dicho monto que está destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo, y Sin costas.

5.2. CONFÍJtMESE en lo demás que contien<y que no ha sido objeto de apelación.

5.3. NOTIFÍQUESE y se devuelvan los actuados al juzgado de origen.

S.S.

NIZAMA MARQUEZ

12

