



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD
DE DESPIDO EN EL EXPEDIENTE N°00306-2009-0-2001-
JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-
2021**

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

AUTOR

PUERTAS CRUZ, JOSE ALEJANDRO

ORCID: 0000-0003-1455-4963

ASESOR

SINCHE CRISPIN, DAVID JERROLD

ORCID: 0000-0003-2671-141X PIURA-

PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Puertas Cruz, José Alejandro

ORCID: 0000-0003-1455-4963

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

Sinche Crispín, David Jerrold

ORCID: 0000-0003-2671-141X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencia Política,
Escuela Profesional de Derecho, Piura, Perú

JURADO Villanueva Butrón,

José Felipe ORCID: 0000-

0003-2651-5806

Manrique García, Sandra Melissa

ORCID: 0000-0001-9987-0003

Olaya Jiménez, Anita María

ORCID: 0000-0003-3071-4605

FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgt. Manrique García, Sandra Melisa

Miembro

Mgt. Olaya Jiménez, María Anita

Miembro

Mgt. Villanueva Butrón, José Felipe

Presidente

Mgt. Sinche Crispín, David Jerrold

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por iluminar el camino
correcto, por permitirme
corregir los errores cometidos
y acompañarme en cada etapa
de mi vida

A mis profesores:

Por su tolerancia, esfuerzo,
perseverancia y contribución
en mi formación profesional.

José Alejandro Puertas Cruz

DEDICATORIA

A mis Padres:

Por el gran amor que me tienen y darme las fuerzas que me inspira para seguir adelante, gracias por su esfuerzo y apoyo incondicional.

A mi esposa e hijas:

Porque son las razones importantes para seguir adelante, dedicado a ellas por su comprensión y amor para continuar realizando mis sueños y metas.

José Alejandro Puertas Cruz

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal la “Caracterización del Proceso sobre Nulidad de Despido”, en el expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, Juzgado Laboral, del Distrito Judicial de Piura, asimismo tuvo como objetivo determinar las características del proceso en estudio.

Correspondiente a la metodología, la investigación tiene se basa en un enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto), además cuenta con un nivel exploratorio, descriptivo, y se manifiesta en un diseño no experimental.

Los datos para el presente informe se obtuvieron de un expediente judicial, este se seleccionó por muestreo, usando técnicas referidas a la observación, análisis de contenido y una lista de cotejo

Los resultados revelaron que se cumplió con los plazos establecidos, revelo la existencia de claridad en lo respecta a los medios probatorios, es indispensable analizar el grado de afectación de los derechos fundamentales del trabajador, para ello es necesario incidir en aspectos fundamentales como son la adecuada tutela reparadora frente a un despido con vulneración de derechos fundamentales, los límites a la potestad disciplinaria, los efectos y las características del despido fraudulento y el despido arbitrario. Así mismo el trabajo de investigación tuvo como conclusiones primordiales, ante los objetivos planteados que se cumplió con la mayoría de las características en el proceso judicial materia de estudia, habiendo solo dilataciones de tiempo.

Palabras claves: caracterización, despido, indemnización, nulidad.

ABSTRACT

The main purpose of this research work is the "Characterization of the Process on Nullity of Dismissal", in Judicial file No. 00306-2009-0-2001-JR-LA-01, Labor Court, of the Judicial District of Piura, also aimed to determine the characteristics of the process under study. Regarding the methodology, the research has a mixed approach, since it implies the application of quantitative and qualitative methods; it has a descriptive exploratory level; and its design is non-experimental, retrospective, cross-sectional. The data were obtained from a completed judicial file, which was selected by convenience sampling, using the techniques of observation, content analysis, and a validated checklist. The results revealed that the established deadlines were met, reveal the existence of clarity regarding the evidence, it is essential to analyze the degree of violation of the fundamental rights of the worker, for this it is necessary to influence fundamental aspects such as the appropriate Reparative protection against a dismissal with violation of fundamental rights, the limits to disciplinary power, the effects and characteristics of fraudulent dismissal and arbitrary dismissal. Likewise, the research work had as primary conclusions, given the objectives set, that most of the characteristics were met in the judicial process under study, with only time delays.

Keywords: characterization, dismissal, compensation, nullity.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
FIRMA DE JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	13
1.1. Descripción de la problemática	15
1.2. Problema de la investigación.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación.....	16
II. REVISION DE LA LITERATURA	17
2.1. Antecedentes	17
Internacionales	17
Nacionales	17
Regionales	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1 BASES TEÓRICAS DEL TIPO PROCESAL	20
2.2.1.1. LA ACCIÓN.....	20
2.2.1.1.1 Derecho de acción	20
2.2.1.1.2 Elementos del derecho de acción	21
2.2.1.1.3 Sujetos del derecho de acción	21
2.2.1.1.4. El objeto del derecho de acción.....	21
2.2.1.1.5. La causa petendi	22
2.2.1.1.6. Condiciones de la acción.....	22
2.2.2. LA JURISDICCIÓN	22
2.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción	22
2.2.2.2. Caracteres de la jurisdicción	23
2.2.2.3. Elementos de la jurisdicción	23
2.2.2.4. Poderes de la jurisdicción.....	23
2.2.3. COMPETENCIA	24
2.2.3.1. Caracteres de la competencia	24
2.2.3.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral.....	24

2.2.3.3. Formas de determinación de la competencia y jurisdicción en el caso propuesto	25
2.2.4. PROCESO.....	25
2.2.4.1 Funciones del proceso	26
2.2.4.2. El debido proceso	26
2.2.4.3. El Proceso Laboral	26
2.2.4.4. Fines del proceso Laboral	27
2.2.4.5. Postulación del proceso.....	27
2.2.4.6. Postura del demandante.....	27
2.2.4.7. Postura del demandado.....	28
2.2.5.1. Proceso ordinario laboral	29
2.2.5.2. Proceso abreviado laboral	29
2.2.5.3. Análisis del proceso judicial en estudio	30
2.2.6. PRINCIPIOS LABORALES.....	30
2.2.6.1. Principio de indemnización	30
2.2.6.2. Principio de concentración	30
2.2.6.3. Principio de celeridad.....	31
2.2.6.4. Principio de Veracidad.....	31
2.2.6.5. Principio de Economía Procesal.....	31
2.2.6.6. Principio de Sociabilidad	31
2.2.6.7. Principio de oralidad	31
2.2.7. DEMANDA	31
2.2.7.1. Presentación de la demanda en el caso N° 306-2009.....	32
2.2.7.1. Pretensión.....	32
2.2.7.3. Los elementos de la pretensión	32
2.2.7.4. Naturaleza Jurídica de la pretensión.....	33
2.2.8. CONTESTACION DE LA DEMANDA.....	33
2.2.9. SUJETOS PROCESALES	34
2.2.9.1. El demandante	34
2.2.9.2. El demandado.....	34
2.2.9.3. El juez.....	34
2.2.10. PUNTOS CONTROVERTIDOS	34
2.2.10.1. Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio	34
2.2.11. RESOLUCIONES JUDICIALES	35
2.2.12. MEDIOS PROBATORIOS	35
2.2.12.1. Clases de medios probatorios.....	36

2.2.12.2. La actividad probatoria en el caso propuesto	37
2.2.13. SENTENCIA.....	38
2.13.1. La motivación de las sentencias	38
2.2.13.2. Importancia de las sentencias	39
2.2.13.3. Sentencia de primera	40
2.2.13.4. Sentencia de segunda	41
2.2.14. MEDIOS IMPUGNATORIOS	41
2.2.14.1. Reposición, 2005).....	42
2.2.14.2. Apelación.....	42
2.2.14.3. Casación	43
2.2.14.4. Queja	44
2.2.14.5. APELACION EN EL EXPEDIENTE 00306-2009:.....	44
2.2.15. FORMAS DE CONCLUSION DEL PROCESO	45
2.2.15.1. Conciliación	45
2.2.15.2. Desistimiento.....	45
2.2.15.3. Sentencia	46
2.2.16. ESTUDIOS DE LAS FIGURAS SUSTANTIVAS EN EL EXPEDIENTE DE ESTUDIO .	46
2.2.17. EL DERECHO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN.....	47
2.2.17.1 Los derechos Humanos laborales	47
2.2.17.2. La remuneración.....	48
2.2.18. EL DERECHO LABORAL EN LA DOCTRINA.....	49
2.2.19. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	49
2.2.19.1. Constitución	49
2.2.19.2. Tratados internacionales	50
2.2.19.3. La ley.....	50
2.2.19.4. Reglamentos	50
2.2.20. BENEFICIOS LABORALES	51
2.2.20.1. Remuneraciones	51
2.2.20.2. Gratificaciones	51
2.2.20.3. Descanso vacacional	51
2.2.20.4. Compensación por tiempo de servicios.....	51
2.2.20.5. Participación de Utilidades.....	51
2.2.20.6. Asignación Familiar	52
2.2.21. EL DESPIDO	52
2.2.21.1. El despido y los derechos fundamentales.....	52

2.2.21.2. Formalidades del despido.....	52
2.2.22. CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO.....	53
2.2.22.1. Arbitrario.....	53
2.2.22.2. Nulo.....	53
2.2.23. INDEMNIZACION.....	54
3.2.23.1. Indemnización por despido arbitrario y su regulación.....	54
III. HIPÓTESIS.....	55
IV. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Diseño de investigación.....	55
4.2. Población y muestra.....	57
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	57
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	58
4.5. Plan de análisis de datos.....	59
4.6. Matriz de consistencia.....	60
4.7. Principios éticos.....	62
V. RESULTADOS.....	63
5.1. Resultados.....	63
5.2. Análisis de Resultados.....	64
VI. CONCLUSIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	76
Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado.....	78
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación.....	99
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	100
Anexo 4. Presupuesto.....	102

CUADRO DE RESULTADOS

1. Respecto al cumplimiento de los plazos en el proceso judicial en estudio.....	54
2. Respecto a la claridad de las resoluciones (autos y sentencias) en el proceso judicial en estudio.....	56
3. Respecto, si los medios probatorios ofrecidos por las partes fueron pertinentes.....	61
4. Respecto a la calificación jurídica en el proceso judicial en estudio.....	62

I. INTRODUCCIÓN

Existen diversos cuestionamientos, sobre las sentencias que son emitidas por el poder judicial y sus órganos jerárquicos, el cual producen efectos sobre los derechos fundamentales de las personas que solicitan el derecho a la tutela jurisdiccional, pues a todo ello amerita realizar un análisis amplio y concreto sobre estos casos en particular, claro está que la investigación que se realice debe estar propuesta en una forma correcta, si nos referimos a un análisis correcto y sujetos a todo los parámetros que involucra un trabajo es saber determinar de una forma clara y concisa la decisión jurisdiccional que pone en manifiesto un juez a través de sus resoluciones judiciales, específicamente a través de sus sentencias, debido a que este personaje adopta una postura jurídica con respecto a un conflicto jurídico o incertidumbre jurídica, y cuya decisión final requiere que se realice bajo parámetros de la doctrina, jurisprudencia y normativos, para que así pueda generar una confianza expresa y recobre la credibilidad que muchas veces en nuestro estado de derecho esta por los deteriorada, ya que existe desconfianza por parte de los ciudadano para con sus autoridades.

En lo referente a materia laboral el nivel de desempleo resultante del actual marco laboral es mayor que en otros países, ello debido a la constante presión ejercida por los trabajadores afiliados a la negociación colectiva para que se les aumente sus salarios; que origina que los trabajadores sujetos a contratos temporales sean despedidos ya que sus costos por despido son muy bajos a diferencia de los primeros que difícilmente son despedidos.

En nuestro país se habla mucho de un tema muy controversial como es la corrupción que se ha percibido hasta en el propio poder judicial, uno de los poderes que debe de velar por la justicia del ciudadano y del país, sin embargo en los últimos años se han venido reflejando casos de corrupción por parte de los operadores jurídicos, en las últimas semanas del mes de octubre existen aproximadamente más de 10 abogados que ejercían la facultad de árbitros, que están manchados con favorecimientos ilícitos para la constructora brasileña que tiene en procesos judiciales a varios presidentes del país y a funcionarios del estado, me estoy refiriendo a ODEBRECHT.

A través de encuestas generadas por IPSOS-PERU se obtuvo que cinco de cada 10 peruanos reporten haber pagado un soborno al tener contacto con instituciones y servicios públicos:

Estos fueron por ejemplo para agilizar trámites.

Esto refleja que existe un gran quiste de corrupción en el poder judicial del Perú, sin embargo no hay que atribuirle todo esto a este poder del estado, pues existen otras entidades plagadas de esta afección social como son los partidos políticos, la policía y el congreso que hace poco fue disuelto, muchas veces por cuestionamientos de este tipo, estos datos arrojados son congruentes con lo que se observa en el caminar diario de las población peruana, muchas veces se debe por favorecimiento a particulares, sin embargo en un estado de derecho la regla general que se aplica es el principio Erga Omnes, es decir que la justicia no solo es para una minoría de la población, no solo es para las personas con una capacidad económica favorable, sino es para toda la población sin exclusión de nadie por economía, por religión, por raza, por sexo, por ideología políticas, etc.

En la metodología se ha previsto lo siguiente: 1) La unidad de análisis, se trata de un proceso judicial documentado (Expediente judicial – éste, representará la base documental de la presente investigación) para seleccionarlo, se aplicó un muestreo no probabilístico, denominado muestreo intencional); 2) Las técnicas que se aplicarán para la recolección de datos serán observación y el análisis de contenido y, el instrumento que se usará, será una guía de observación y notas de campo; 3) Por su parte, la construcción del marco teórico, que guiará la investigación, será progresiva y sistemáticamente, en función a la naturaleza del proceso existente en el expediente (habrán contenidos de tipo procesal y sustantivo, lo cual dependerá de la naturaleza del proceso y de la pretensión judicializada); 4) La recolección y plan de análisis de datos, será por etapas: se aplicará una aproximación progresiva al fenómeno (mediante lecturas analíticas descriptivas) e identificación de los datos requeridos, en función a los objetivos y las bases teóricas de la investigación, para asegurar su asertividad; 5) Los resultados se presentarán en cuadros con evidencias empíricas tomadas del objeto de estudio para asegurar la confiabilidad de los resultados. (ULADECH CATOLICA, 2019)

Como desenlace, 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 CATOLICA, 2019)

Por su parte estos hechos expuestos anteriormente sirven a nuestra comunidad universitaria para la formulación de las líneas de investigación de la carrera profesional de derecho, que se denominó.

1.1. Descripción de la problemática

1.2. Problema de la investigación

Caracterización del proceso sobre nulidad de despido en el expediente N°00306-2009-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de Piura

1.3. Objetivos de la investigación

General:

Determinar la caracterización del proceso judicial, sobre nulidad de despido según los parámetros, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales en el expediente N°00306-2009-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de Piura.

Específicos:

- Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso.

- Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad
- Identificar si los medios probatorios son pertinentes con la pretensión planteada en el proceso
- Identificar si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la pretensión planteada en el proceso

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación busca demostrar la importancia de emitir una buena sentencia o resolución judicial, pero más que eso cumplir un debido proceso y dando una solución óptima y aceptable, sin perjuicio de las partes involucradas, esto se debe si es venida de un correcto proceso judicial y una buena aplicación de las normas por parte de los operadores que imparten justicia.

Con el presente informe se realizara un análisis de juicio crítico del proceso judicial que comprenden el expediente n° 00306-2009-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de Piura, siempre manteniendo las reservas de la ley, mediante ella no se pretende terminar con la problemática la cual hemos venido describiendo, sin embargo, servirá para concientizar a fin de tomar con un mayor empeño las diversas decisiones judiciales a cargo de nuestros operadores de derecho, en este trabajo servirá de guía metodológica para la realización de posteriores trabajos de investigación que tengan con el tema y materia de estudio.

Esta propuesta de investigación se justifica, por qué parte de una apreciación y observación profunda de la realidad nacional y local, en el cual se evidencia que la sociedad reclama justicia, estas expresiones que se pueden traducir, en las diversas manifestaciones de la población, generando así desalientos, desconfianza y sobre todo malestar en la población.

Finalmente debemos destacar que el objetivo primordial de la investigación ha condicionado un escenario esencial y especial para poder ejercer el derecho de analizar y criticar de manera óptima el proceso judicial materia de estudio.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacionales

Ortega (2012), en Guatemala, investigó:

Nulidad en el Proceso Contencioso Administrativo, y sus conclusiones fueron: El Tribunal de lo Contencioso Administrativo es parte del Organismo Judicial y tiene las facultades de resolver las controversias derivadas de las actuaciones de la administración pública, como principio de una filosofía política fundamentada en la primacía de la ley, la separación de las autoridades administrativas y judiciales que tienen como objetivo la igualdad de los ciudadanos frente a la administración pública.

Shönbohm (2014) en su publicación “Manual de fundamentación de las sentencias”, Resalta las experiencias como juez; y hace crítica acerca de la fundamentación de las Resoluciones jurídicas; así afirma:

En casi todos los países del mundo que existen fuertes críticas al lenguaje de los abogados, y en especial a la fundamentación de las sentencias. Estas críticas se pueden escuchar con frecuencia en el Perú. Entre otros se dice: las sentencias no son comprensibles, no solo para el ciudadano, sino incluso para los abogados; en muchos casos, nos queda claro en qué se fundamenta la resolución judicial, exactamente, en qué hechos comprobados y, en qué razonamiento jurídico; en general, la fundamentación de la resoluciones judiciales no tienen poder de convicción. Bajo estas condiciones, es muy difícil que la justicia pueda hacerse entender. Las consecuencias son, entre otras, que se desconfía del Poder Judicial, y se presume que detrás de sus actos se oculta la corrupción (p. 25).

Nacionales

Castillo, en su investigación denominada “Hacia una nueva interpretación del despido arbitrario” concluyo lo siguiente:

a) El despido arbitrario debe verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad

laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, debe hacer uso de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, o en violación de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra. b) La consagración del despido sin causa justa no es otra cosa que el desarrollo de la estabilidad relativa o imperfecta de nuestro ordenamiento, y este tipo de legislaciones, no garantiza del todo la permanencia en el empleo, de los trabajadores.” (CASTILLO, 2009).

Socorro, en “La estabilidad laboral paradigma que cambia”, dice que

La investigación garantiza que la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas importantes que han enarbolado los juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual indiscutiblemente. La conexión de la estabilidad laboral se encuentra en el derecho del que es garante el estado como el órgano de mayor jerarquía, por tanto todo el tema de inamovilidad laboral se encuentra íntimamente relacionadas a las causas justificadas para poder despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador y que la misma debe estar en principio calificada por el inspector de trabajo. (SOCORRO, 2008)

Barreto, en la investigación “los contratos laborales determinados sujetos a modalidad en el ámbito de la región Lambayeque”, y sus conclusiones fueron:

Los contratos laborales determinados sujetos a modalidad desde que han sido regulados, estos han sido empleados de una manera excesiva no pudiendo ser inspeccionadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo. Otro de los aspectos que esta investigación ha hecho prevalecer es que la Estabilidad Laboral sea considerado nuevamente como un derecho fundamental como así lo fue en la Constitución de 1979, ya que las empresas actuales están usando estos contratos sujetos a modalidad de una forma incorrecta, así como también sabemos que cuando termina el contrato del trabajador, simplemente se le paga sus beneficios

laborales, mas no una indemnización como ocurre cuando despiden arbitrariamente a un trabajador.” (BARRETO, 2005)

Por su parte Quiroga, indica que:

son diversos los factores que son imputables y que explican la crisis de nuestra administración de justicia pues al ser nuestro país como cualquier otro del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición del proceso como una estructura formal y la falta o nula capacitación de los juzgadores, los que a su parecer tienen origen en el ordenamiento legal interno, lo cual resulta perjudicial al justiciable, a quien muchas veces no se le otorga una adecuada tutela judicial en la solución de conflictos sometidos al órgano jurisdiccional. (QUIROGA, 1998)

Regionales

Mayor Sánchez, (s.f) De Perú en su investigación sobre El Proceso Contencioso Administrativo Laboral establece lo siguiente:

“En el Perú el Proceso Contencioso- Administrativo en materia previsional y laboral ha sufrido y sufre de grandes dificultades prácticas de orden y de sistematización legal debido, entre otros aspectos, a los problemas que genera, por un lado, la división a veces desordenada entre los regímenes públicos y privados previsionales y cómo se desarrollan las diferentes formas contractuales al interior de una relación de trabajo y, de otro lado, sus correspondientes y respectivas vías procedimentales. La carencia y vacíos normativos de la legislación en regular con precisión jurídica la especialidad contencioso administrativa previsional y laboral ha sido una causa eficiente de la conocida sobrecarga laboral, lo que de alguna manera ha venido siendo afrontado en los últimos años por la actuación jurisdiccional tanto del Tribunal Constitucional como del Poder Judicial en sus respectivos ámbitos y niveles estatales.

Monard (s.f), asevera que:

“Las instituciones encargadas de velar seguridad y el cumplimiento de la ley no tienen legitimidad. El 87% de habitantes de ciudades de la costa norte, como Piura, afirman que sus conciudadanos no respetan la ley. Alrededor de nueve de cada diez tumbesinos desconfía de la policía y el poder judicial.”

Villacorta (2017), asevera, que el Departamento de Piura ocupa el segundo lugar a nivel nacional con casos de corrupción, esto se pudo determinar durante el Primer encuentro de presidentes de Cortes Superiores de Justicia, siendo Ancash, quien ocupa el primer lugar.

“También se precisó que a esa fecha en Tumbes existían 700 procesos y 150 investigaciones por el presunto delito de corrupción en las entidades públicas, eso ha conllevado a que se promueva un Juzgado Anticorrupción por la demasía carga procesal.”

En el caso de Piura, se conoció que el alto índice en temas de corrupción ha conllevado que se promueva un Juzgado Anticorrupción, debido a la demasiada carga procesal que existe en la actualidad, y de esta maneja dar celeridad a los procesos pendientes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 BASES TEÓRICAS DEL TIPO PROCESAL

2.2.1.1. LA ACCIÓN

2.2.1.1.1 Derecho de acción

La acción consiste en el poder (abstracto) de reclamar determinado derecho (concreto) ante la jurisdicción (el Poder Judicial o Tribunales), y ese poder determinar la obligación del órgano jurisdiccional de atenderlo, de darle movimiento de poner en marcha el proceso, por lo que en definitiva quien ejerce el poder tendrá respuesta: la sentencia.

2.2.1.1.2 Elementos del derecho de acción

2.2.1.1.3 Sujetos del derecho de acción

Al respecto, es necesario precisar que según el derecho sustantivo y procesal, existen dos corrientes que explican los sujetos del derecho de acción.

Para la doctrina civilista (Escuela clásica), la acción es un elemento del derecho sustantivo lesionado o amenazado que en la relación jurídica se evidencia en un sujeto activo y otro pasivo.

-Sujeto activo es el titular del derecho sustantivo invocado en la demanda, por el accionante.

-Sujeto pasivo es el obligado a una prestación (demandado) de dar, hacer o no hacer en favor del demandante o de terceros.

Para la doctrina procesal (Escuela contemporánea), la acción es una institución procesal y los sujetos del derecho de acción son:

-Sujeto activo es el actor o accionante (demandante) quien formula la pretensión jurídica en contra del Estado, para que éste le brinde tutela jurídica efectiva, cuando su derecho o el de su representado ha sido violado o amenazado.

-Sujeto pasivo es el Estado demandado, quien tiene la obligación de brindar tutela jurídica efectiva al demandante, para obligar al deudor a realizar una determinada prestación de dar, hacer o no hacer en favor del accionante o de terceros, según lo solicitado.

2.2.1.1.4. El objeto del derecho de acción

Según la doctrina clásica del Derecho Procesal, el objeto del derecho de acción es la prestación de dar, hacer o no hacer que debe cumplir el demandado en favor del demandante.

Según la doctrina contemporánea del Derecho Procesal, el objeto del derecho de acción puede ser inmediato y mediato.

El objeto inmediato: Es la prestación de la tutela jurídica efectiva para resolver el conflicto de intereses o despejar una incertidumbre jurídica.

El objeto mediato: Es el derecho subjetivo, sobre el cual se pide la providencia jurisdiccional.

2.2.1.1.5. La causa petendi

La causa petendi es el fundamento del ejercicio de la acción, que comprende un derecho y un hecho contrario al mismo, de cuya presencia nace la pretensión jurídica al reconocimiento del derecho

2.2.1.1.6. Condiciones de la acción

Condiciones de ejercicio del derecho de acción:

Innovación de un derecho subjetivo lesionado o amenazado decir el demandante en su demanda debe alegar ser titular del derecho subjetivo lesionado o amenazado.

Requerimiento de protección o tutela del estado. El actor en su demanda debe solicitar la tutela jurisdiccional para la protección de su derecho subjetivo alegado.

Cumplimiento de las formalidades de la demanda exigida por ley.

2.2.2. LA JURISDICCIÓN

2.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción

Hasta el siglo XIX consideró a la jurisdicción como sinónimo de competencia. En este sentido, a la falta de jurisdicción se consideraba como falta de competencia.

Pero a partir del siglo XX se ha superado este equivoco, y en la actualidad, la jurisdicción y competencia se definen como dos instituciones procesales distintas. La competencia es una medida de la jurisdicción, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer de un determinado caso. La jurisdicción es el todo y la competencia es una parte de la jurisdicción.

2.2.2.2. Caracteres de la jurisdicción

La jurisdicción es un presupuesto procesal de legitimidad del proceso, sin intervención del órgano Jurisdiccional no hay proceso.

-La jurisdicción es una función pública, por ser parte de la soberanía del Estado, a donde pueden recurrir todo los personas-ciudadanos nacionales y extranjeros sin distinción alguna, ni discriminación de raza, religión, idioma, económica, política, edad, sexo, etc.; es decir, está al servicio del público en general.

-La jurisdicción es un monopolio del Estado, porque las funciones jurisdiccionales del Estado no se puede delegar ni compartir con particulares.

-La jurisdicción es indelegable, el juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia y por ello delegar a otra persona el ejercicio de función jurisdiccional.

2.2.2.3. Elementos de la jurisdicción

Forma de la jurisdicción: Son elementos o rasgos externos del acto jurisdiccional, constituidos por el juez, las partes y el procedimiento.

-Contenido de la jurisdicción: Está integrado por la materia o conflicto de intereses o controversia sobre la cual recae la jurisdicción. Está representado por la pretensión que versa sobre la relación jurídica sustancial debatida en el proceso.

-La función: Es la finalidad del acto jurisdiccional que corresponde al aseguramiento de los valores jurídicos (justicia y paz social) por medio de la aplicación coercitivas de las normas jurídicas.

2.2.2.4. Poderes de la jurisdicción

Poder de conocimiento

Poder de coerción

Poder de decisión

2.2.3. COMPETENCIA

Competencia es “una parte de la jurisdicción que corresponde en concreto a cada órgano jurisdiccional singular, según ciertos criterios a través de los cuales las normas procesales distribuyen la jurisdicción entre los distintos órganos ordinarios de ella.

2.2.3.1. Caracteres de la competencia

La determinación de la competencia se orienta por los siguientes criterios:

- a) Materia
- b) Cuantía
- c) Territorio
- d) Función o Grado

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

Corresponde a los órganos jurisdiccionales el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por ley a otros órganos jurisdiccionales. En tal sentido debe tenerse presente que: a) La Competencia por la materia y función es Absoluta, irrenunciable e inmodificable, porque responde a un interés público, en orden a la estructura y funciones esenciales de los órganos jurisdiccionales; por tanto, las partes no pueden prorrogar, renunciar o modificar.

b) La Competencia por el Territorio es Relativa, modificable y renunciable, porque se ha establecido en función a las necesidades, conveniencias e intereses de las partes.

c) La Competencia por la Cuantía es modificable

El Juez tiene facultades para modificar la competencia por la cuantía, fijando una vía procesal distinta a la originalmente señalada por ley, cuando hay duda sobre el monto del petitorio o por la complejidad del caso.

d) La Competencia es indelegable

La competencia por ser un atributo de la soberanía (función del Estado a través de los jueces) es indelegable salvo autorización expresa por ley, como el caso del arbitraje. Pero si se admite como excepción la Comisión a otro órgano jurisdiccional la

realización de determinadas actuaciones judiciales que se realicen fuera de los linderos de la competencia territorial.

2.2.3.3. Formas de determinación de la competencia y jurisdicción en el caso propuesto

En relación al caso en materia de estudio la competencia se determina en base a la competencia por territorio, ya que la casación presentada no solo le correspondió a la órgano judicial establecido en la ciudad de Piura, sino también se llevó a cabo en la ciudad de Lima, como lo menciona la teoría es relativa y modificable, en función del requerimiento de las partes, no obstante a esto, la competencia como figura procesal es determinante para el desarrollo de la evaluación de la fuente de estudio, ya que expresa la función jurisdiccional del actuar de cada uno de los juzgadores, la competencia como ya se sabe es muy diferente a mencionar la jurisdicción pero yo como futuro operador jurídico resalto que la importancia recae en las decisiones emitidas así mismo enmarcándome en uno de los principios fundamentales del derecho el caso en trato, se llevó en un juzgado especializado en materia laboral por la cual se puede deducir tranquilamente que las respuestas, y los pronunciamientos se harán acorde a la materia que lo amerita, sin falacias ni argumentos contradictorios.

2.2.4. PROCESO

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes (BACRE, 1999)

También se afirma, que el proceso judicial, es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento” (COUTURE, 2002).

2.2.4.1 Funciones del proceso

Dentro de las principales funciones que tiene el proceso podemos afirmar las siguiente, el interés individual o interés social en el proceso y la función pública del proceso, la prima emerge necesariamente por ser de carácter teleológico, ya que su existencia se explica por su finalidad, que es la de dirimir el conflicto de interés sometidos a los órganos de la jurisdicción, esto es que el proceso por el proceso no existiría.

Tiene una finalidad dual, es decir de manera pública y privada, puesto que satisface el interés individual, involucrado en el conflicto y el interés social, de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio de la jurisdicción.

De esta manera, el proceso tiende a satisfacer las aspiraciones de la persona, que tiene fe de que en el orden hay un instrumento idóneo para dar razón cuando la tiene y así mismo invocar la justicia cuando a este le falta

2.2.4.2. El debido proceso

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (BUSTAMANTES, 2000)

2.2.4.3. El Proceso Laboral

Es una variante del proceso civil común, de modo que responde a las pautas típicas de todo enjuiciamiento de una pretensión civil, donde se dilucidan intereses privados entre ciudadanos. Prueba de ello es la propia Ley de Procedimiento Laboral ha calificado desde siempre como supletoria la legislación relativa al proceso civil.

2.2.4.4. Fines del proceso Laboral

El proceso no es un fin, sino un medio que tiene el derecho para conseguir la justa composición de la Litis en casos contencioso, o dar validez a las situaciones que se comprendan en la llamada jurisdicción voluntaria; esta duplicidad de fines del proceso comprende elementos como tutelar derechos, amparar pretensiones, permitiendo aplicaciones sea de un código procesal o de normas que existen en el ordenamiento jurídico en general. Claramente establece el autor que el proceso constituye la herramienta de la cual se valen las partes y el órgano jurisdiccional quienes utilizando la norma correspondiente buscan la solución a su conflicto de intereses.

2.2.4.5. Postulación del proceso

Es la primera etapa del proceso, es un ciclo obligatorio y necesario por la que tienen que iniciar a pasar indefectiblemente todo proceso judicial, es la etapa en donde las partes litigantes van a presentar al juzgado, todas sus pretensiones, los medios probatorios, temas necesarios que van hacer materia de argumentación, prueba, persuasión y fundamentación de pedidos. (ALZAMORA REATEGUI, 2005)

Entonces podemos afirmar que esta etapa es aquella en que las partes en controversia, presentan ante el órgano jurisdiccional, todos los temas que serán materia de argumentación, prueba o también de persuasión durante el proceso, sea por que esta quiere el amparo de la pretensión o por que se busca el rechazo a través de la defensa.

2.2.4.6. Postura del demandante

Al momento de presentar la demanda, el sujeto hace mención a que se ha despedido arbitrariamente de sus centros de laborales, sino todo lo contrario de manera justa y digna.

Por ello pretende declarar la nulidad del despido cuya finalidad es que retorne a su centro de labores con sus mismos derechos con los cuales contaba antes de su despido, ante una posible represalia especificando claramente lo mencionado por la demandada.

El señor se desempeñaba como supervisor de desarrollo productivo de la zona de su centro de labores, sucede que sin ninguna explicación y de manera intempestiva se le impidió el ingreso al centro de trabajo, el demandante menciona que no hubo remisión de ninguna carta, notificación o aviso previo de su despido, por ende, se infiere que, al existir una demanda, el hecho de existir está ocasionado que la demandada tome como forma de venganza o represalia despedirlo de su puesto de trabajo.

A pesar de existir el simple hecho hablado del demandado este tiene que probar lo que le imputa a su empleadora, en este orden le pide al magistrado que resulta necesario precisar que la propia declaración de la empleadora se deduce que no existe controversia respecto a la existencia de una relación contractual (independientemente de su naturaleza que es la materia de fondo en este caso pertenecer al derecho del trabajo o derecho laboral).

2.2.4.7. Postura del demandado

La parte demanda hace mención que el actor nunca laboro para la entidad a la que se menciona en el proceso, sino más bien presto servicios para otra entidad, en virtud de contratos de locación de servicios. De esta forma el actor ha prestado sus servicios con carácter personalísimo, situación que no es compatible con los contratos de locación de servicios, por lo que su sola presencia no acredita la existencia de una relación laboral, por el simple hecho y naturaleza de sus contratos.

Así pues, dado que el actor jamás ha laborado en la entidad, sino que ha prestado servicios a través de contratos civiles de locación de servicios, no puede haber sido objeto de un despido, menos por la causal que se menciona.

2.2.5. LOS PROCESOS LABORALES

2.2.5.1. Proceso ordinario laboral

Es el camino procesal que deben seguir aquellas pretensiones que no tiene normas procesales laborales específicas, y que están enmarcadas para seguir con el procedimiento de acuerdo a ley. (LEY PROCESAL DEL TRABAJO)

Se tramitan todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. La Etapa Postuladora ya ha sido materia de análisis en las líneas precedentes (Única. 2005)

Ley Procesal de trabajo:

Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

Plazos para contestar la demanda y emitir sentencia. - El plazo para contestar la demanda es de diez días.

El plazo para emitir sentencia es de quince días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.

2.2.5.2. Proceso abreviado laboral

Según la Ley Procesal del Trabajo este proceso se da de la siguiente manera:

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: la admisión de la demanda; el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez días hábiles; y la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Para luego entrar a la etapa de conciliación en la cual se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al

demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2.2.5.3. Análisis del proceso judicial en estudio

El proceso desde mi punto crítico se ha extendido demasiado, se supone que el derecho laboral es un derecho fundamental, por la cual el juzgador en función al principio de celeridad debe realizar todas las diligencias en un corto tiempo y no extenderse demasiado, como se ha realizado en este caso.

A pesar de todo lo antes mencionado, teniendo como principal factor negativo al tiempo, se ha cumplido con todos los requisitos establecidos en la ley procesal del trabajo además se ha sustentado todo acotando el principio de la debida motivación en la mayoría de las resoluciones por no decir todas.

El proceso judicial en nuestra legislación laboral es el más corto, en comparación con otros procesos del derecho como por ejemplo el derecho penal, que acarrea etapas mucho más extensas como la investigativa, por ejemplo, sin embargo, a pesar de tener estas características, los procesos se dilatan bastante como es el caso del expediente 306-2009, pero debemos acotar que uno de estos atrasos, se debió por la gran cantidad de actos procesales sobrevinientes al caso.

2.2.6. PRINCIPIOS LABORALES

2.2.6.1. Principio de indemnización

Habría intermediación cuando el órgano que ha de decidir, toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conocer la formulación de alegaciones.

2.2.6.2. Principio de concentración

A través de este principio se busca reunir todos los actos procesales necesarios , propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso.

2.2.6.3. Principio de celeridad

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, de la transgresión, en el menor tiempo posible.

2.2.6.4. Principio de Veracidad

Este principio está referido a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad, en la medida que este alcanza a todos los que intervienen en un proceso.

2.2.6.5. Principio de Economía Procesal

Que la celeridad no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ya que son ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

2.2.6.6. Principio de Sociabilidad

En el trámite procesal ambas partes deben tener iguales derechos y posibilidades, lo que se conoce como igualdad de armas, es decir, el equilibrio prudente entre las razones de las partes dando igual oportunidad a ellas para demostrar sus convicciones. La idea está en quitar espacio a la inferioridad jurídica, sin conceder a unos lo que a otros se niega, en igualdad de circunstancias.

2.2.6.7. Principio de oralidad

que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como medio de expresión y comunicación entre los sujetos que intervienen en el proceso es decir la palabra en el primer caso, y la letra, en el segundo, constituyen un medio de comunicación entre las partes y el tribunal.

2.2.7. DEMANDA

Se denomina jurídicamente a toda petición formulada por las partes ante el órgano jurisdiccional, o la expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés.

2.2.7.1. Presentación de la demanda en el caso N° 306-2009

La demanda del caso en estudio fue presentada por el señor con las iniciales W,A,A,C de nacionalidad peruana cuyo domicilio real es el distrito de Morropón MZ.L2 lote 14, cuyo domicilio procesal es la casilla N- 434 de la corte superior de justicia, que como se menciona en el objeto de estudio, la pretensión se basa en una nulidad de despido, según lo establecido en el artículo veintinueve del decreto 728, además solicita la reposición a su puesto de trabajo, esta demanda es contra WX.

2.2.7.1. Pretensión

Es la aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho, la cual por cierto debe tener relevancia jurídica, pero esta exigencia puede ser extrajudicial, pretensión material y no implica que sea un presupuesto para posteriormente iniciar un proceso, por eso, se dice que puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material. (MONROY, 2002)

Simplemente es pretender satisfacer un interés jurídico. No obstante, cuando no se satisface de manera espontánea esta pretensión se inicia la alternativa de poder acudir

Siguiendo a Rodríguez, define a la pretensión, como la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, puesto que la pretensión es una declaración de voluntad, pero no es ni supone el derecho subjetivo, la pretensión puede ser propuesta por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por lo tanto, puede ser fundada o infundada. (RODRIGUEZ, 1899)

2.2.7.3. Los elementos de la pretensión

En un proceso puede haber más de una pretensión, o más de dos personas. La primera es una acumulación objetiva y la segunda una acumulación subjetiva. La acumulación objetiva y la subjetiva pueden ser originarias o sucesivas, según se propongan en la demanda o después de iniciado el proceso, respectivamente.

El objeto de la pretensión es la materia sobre la cual ella recae y está constituido por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela esa relación.

La causa de la pretensión, entendida como el móvil determinante de su proposición, la constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica material. Se exige siempre la invocación de los hechos, no solo porque de ellos se desprende la relación jurídica material, que ayudan, inclusive, al juzgador a darle claridad al pedimento propiamente dicho cuando este es oscuro, si no que fijan un aspecto muy importante, el de la carga de la prueba, que determina a cuál de las partes le interesa establecerlos y la manera como debe decidirse la controversia.

2.2.7.4. Naturaleza Jurídica de la pretensión

La importancia del concepto, constituido en la columna vertebral de su sistema, sostiene que, la pretensión es una declaración de voluntad, porque en ella se expone lo que un sujeto quiere y no lo que sabe o siente.

Finalmente, cuando mencionamos el termino pretensión no se trata de una declaración de voluntad afín a las que conoce el derecho civil, es decir, de un negocio jurídico, sino de una declaración petitoria que, en oposición a las resolutorias, son categorías fundamentales del derecho público, aunque también puedan darse, acaso, en el derecho privado.

2.2.8. CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demanda fue contestada deduciendo la excepción de falta de legitimidad para obrar al demandado, mencionando que el demandante jamás ha mantenido una relación laboral con WX, y hasta el momento de la contestación de la demanda no contenía ningún vínculo contractual, así mismo se deduce la falta de agotamiento de la vía administrativa.

La demanda se contestó en los plazos establecidos según el artículo 70 de la ley 26636 la cual ha sido modificado y ya no rige hasta la fecha, cuya petición es que se declare infundada en todos los extremos.

2.2.9. SUJETOS PROCESALES

2.2.9.1. El demandante

También llamado sujeto activo, es el sujeto de derecho que interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional es el pretensor.

2.2.9.2. El demandado

También llamado sujeto pasivo, es el sujeto de derecho en contra de quien se formula la pretensión, pues el encargado de cumplir con la pretensión del demandante, pero también está la posibilidad de resistirse en el cumplimiento es el pretendido.

2.2.9.3. El juez

Se puede definir como la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado, es decir es una persona que administra justicia en representación del estado, expresando la voluntad de la ley ante un conflicto de intereses.

2.2.10. PUNTOS CONTROVERTIDOS

2.2.10.1. Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio

Los puntos controvertidos en el caso de estudio son los siguientes:

Determinar si entre las partes ha existido un vínculo laboral, determinado el régimen laboral aplicable, así como la continuidad del vínculo laboral con la demanda, y el récord laboral de los mismos.

Establecer si el cese de la relación laboral del actor se encuentra inmersa dentro de la causal establecida en inciso c del artículo 29 del ds.003-97-TR, como causal de nulidad de despido

De lo anterior, determinar si procede o no su reposición a su centro laboral en el cargo que venía desempeñando y con la última remuneración que percibía al momento del que venía desempeñando y con la última remuneración que percibía al momento del despido y finalmente determinar las remuneraciones devengadas.

2.2.11. RESOLUCIONES JUDICIALES

Existen algunos temas cuya riqueza, y complejidad, teórica suele pasar desapercibida por los estudiosos del Derecho Procesal en nuestro país. Se incurre, pues, en lugares comunes (definiciones, clasificaciones), y la práctica no encuentra respuestas sólidas para enfrentar diversos problemas que suceden con no poca frecuencia.

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.

Es posible entender resolución de dos formas diversas:

Una es como resolución como documento en la cual se hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por un órgano jurisdiccional, y la segunda como resolución como acto procesal, que como ya sabemos un 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 o librar exhortos

2.2.12. MEDIOS PROBATORIOS

En nuestro idioma no existen palabras específicas para aludir a los principales rubros sobre los cuales se proyecta la prueba en juicio.

Además, la prueba judicial es una figura multidisciplinaria, ya que involucra varias áreas del quehacer humano que, si bien tienen relación, es necesario diferenciar para una adecuada comprensión de las cuestiones asociadas con ella. Así, tomando una descripción global y amplia de este fenómeno, es posible mencionar tres importantes facetas de la prueba procesal, en cada una de las cuales se presentan con distinta intensidad las disciplinas que concurren en el rubro del establecimiento judicial de los hechos. Cabe hablar de la prueba como actividad, medio y resultado (REVISTA IUS ET PRAXIS, 2014)

Entonces podemos identificarla, en primer lugar, como una actividad que se desarrolla al interior del proceso, a través de la cual las partes aportan los antecedentes necesarios para sustentar sus alegaciones y el juzgador determina la *quaestio facti* debatida. En este sentido, la prueba aparece en un aspecto dinámico, integrada por una variedad de factores que se encuentran en constante movilidad, con intervención de los litigantes y del juez, de todo lo cual se obtiene la determinación de los hechos. Desde la óptica técnico-procesal, esta actividad es regulada por el procedimiento probatorio, que fija la manera como debe producirse la prueba al interior de un juicio.

Así mismo, la prueba judicial aparece, además, como una entidad que requiere de elementos que le sirvan de soporte, con base en los cuales el tribunal pueda dar por acreditadas las afirmaciones de hecho de la causa. Bajo esta perspectiva, la doctrina jurídica alude a la “prueba como medio”, refiriéndose con ello a los antecedentes que puede utilizar el juez para determinar la materia factual del juicio. Como veremos pronto, en las legislaciones procesales de civil law esta faceta es con frecuencia designada con la expresión “medios de prueba”. En conclusión, la prueba judicial constituye un resultado, consistente en la conclusión a la cual arriba el juzgador sobre el *factum probandum* a partir de los antecedentes allegados al proceso.

2.2.12.1. Clases de medios probatorios

En el Derecho Laboral se desenvuelve en un escenario desigual en el que, a consecuencia de la subordinación, el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en comparación del empleador. Se ha dicho que (el derecho del trabajo surge como una consecuencia de una desigualdad: la derivada de la inferioridad económica del trabajador).

Por tal motivo, el Derecho del Trabajo, cumpliendo su rol protector, está conformado por normas que reconocen derechos al trabajador a fin de compensar la desigualdad antes mencionada. No obstante, dichas normas no siempre son cumplidas por los empleadores razón por la cual el trabajador necesita contar con mecanismos que le permitan asegurar que su contraparte en la relación laboral

cumpla con las obligaciones que dichas normas le imponen. Así pues, dos de los mecanismos por los que el trabajador puede hacer respetar el cumplimiento de las normas laborales son la inspección laboral y el proceso laboral. En ese sentido, desde una perspectiva práctica, es posible concluir que tanto la inspección laboral como el proceso laboral tienen por principal finalidad el cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo y, por ende, el respeto de los derechos del trabajador” (CAMPOS HIDALGO, 2008)

- las actas auténticas o las privadas,
- las actas y registro de las autoridades administrativas de trabajo,
- los libros libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores
- el testimonio,
- las presunciones del hombre,
- la inspección directa a lugares y cosas,
- de los informes periciales,
- la confección, y el juramento.

Estos medios de prueba no son limitativos, sino enunciativos, ya que existen otras disposiciones que permite comprobar que las partes pueden probar en el proceso laboral, por cualquier medio, los hechos que justifiquen sus pretensiones.

Por disposición expresa de la ley, en materia de derecho laboral, los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de estos modos de pruebas.

2.2.12.2. La actividad probatoria en el caso propuesto

- Del demandante: documentales que indican que en el rubro de medios probatorios de su demanda de los mismos que obran de folios 05 a 214

- Del demandado: los documentos aportados por el actor de su demanda y que precisa en el rubro de medios probatorios.
- Procuraduría: los propios documentos aportados por el actor en su demanda
- De oficio: el informe detallado que deberá presentar la demandada de todos los pagos efectuados al demandante.

2.2.13. SENTENCIA

Si bien es cierto el concepto estricto de sentencia es el de resolución que pone fin al proceso decidiendo el fondo del litigio, también se le denomina como: dictamen o parecer que alguien tiene o sostiene; dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad, declaración del juicio y resolución del Juez; decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga; secuencia de expresiones que especifica una o varias operaciones; oración gramatical. (RODRIGUEZ A. 2014)

La sentencia es el acto más importante de la función jurisdiccional, toda vez que constituye el punto culminante de todo proceso, que consiste en aplicar el derecho al caso sometido a la consideración de los órganos encargados de la misma, es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio.

2.13.1. La motivación de las sentencias

Por sentencia debe entenderse el juicio lógico de los hechos en las normas jurídicas y la conclusión de los resolutivos que contienen la verdad legal.

El Maestro Jacinto Pallares define a la sentencia como el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones principales materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso”. (PALLARES, 2014).

Desde un punto de vista lógico, la sentencia, constituye un silogismo compuesto por una premisa mayor , una premisa menor y una conclusión o proposición; el resultado es una argumentación deductiva, un raciocinio en el cual por supuestas proposiciones o premisas se llega a una nueva proposición, calificándosele como la expresión perfecta del raciocinio perfecto, por lo que el acto procesal más importante de cualquier órgano jurisdiccional es la sentencia, la cual constituye la resolución de la Litis planteada sometida a la consideración del juez.

Éste es quien tiene que decidir la elección de la premisa mayor, sobre la cual se va a fundamentar la sentencia, si es que se presenta el problema de que haya más de una premisa posible, cada una de ellas vigentes en el ordenamiento jurídico positivo, pero las premisas son elegidas en función de lo que se estima como el fallo correcto, toda vez que con propiedad es posible afirmar que sentenciar no es conocer sino valorar.

2.2.132. Importancia de las sentencias

Las sentencias constituyen el acto mismo del juzgador en un caso concreto, por medio del cual se pone fin a una controversia surgida entre particulares, o entre éstos y los órganos del Estado.

Así las cosas, la conclusión del órgano jurisdiccional, será emitir una sentencia, en la que precisamente se reconozca que la pretensión del actor es fundada, ya sea que se tratase de una acción declarativa o de una acción de condena, la sentencia tendría que resultar en consecuencia, una sentencia declarativa o una sentencia de condena, es decir, una sentencia que declarara el derecho o bien, que declarando el derecho, reconociera la existencia de ese derecho y condenara a la autoridad a una cierta obligación que tendría que ser cumplida a efecto de dejar satisfecha la pretensión del actor, en este caso obviamente estaríamos ante el supuesto de la emisión de una sentencia de condena, una sentencia que no dejaría satisfecha la pretensión del justiciable con una simple declaratoria de nulidad, sino que tendría a su vez que señalar la forma y términos como la autoridad debiera de cumplir en el ámbito

administrativo para satisfacer el derecho acreditado y reconocido del actor, y que puede consistir en restituirle en el ejercicio de ese derecho o en otorgarle ciertas prestaciones de dar, como sería la devolución de ciertas cantidades, hacer o no hacer.

Tales consideraciones, las deberá tener en cuenta el órgano juzgador, una vez que ha llegado el momento establecido en la ley, para que se emita la sentencia que ponga fin al juicio.

Desde las siete partidas se ha señalado, y esto es un legado precisamente de esta institución en el sentido de que la sentencia es la decisión legítima del juez sobre la causa controvertida en el tribunal, toda vez que cabe recordar que la palabra sentencia proviene del vocablo latino *sententia*, que precisamente da idea de que se trata de reflejar en un momento determinado y concreto lo que siente el juez, derivado de todos los factores y circunstancias que resulten del procedimiento. (BACRE, 1999)

2.2.13.3. Sentencia de primera

El primero desde el 05 de octubre del 2005 hasta el 30 de junio del 2008, que conforme a los medios probatorios obrantes, en autos, tales como contratos de locación de servicios obrantes en folios 05 a 20, 27 a 60, de los propios argumentos de la demandada y escrito de contestación de demanda en la que señala el plazo de servicios en la parte , segundo , ya que al demandante se le contrato valida y legalmente mediante contrato de locación de servicios hasta el mes de junio del 2008, memorándum folios 110, 117, así mismo se menciona un segundo periodo desde julio del 2008 hasta septiembre del 2008 bajo la modalidad de cas, y el tercer periodo que va desde el 03 de octubre del 2008 hasta el 22 de abril del 2009, resulta de vital importancia determinar que si ha existido un vínculo laboral, cuya base de derecho es lo establecido en el artículo 27 de la ley procesal del trabajador.

Respecto a los elementos esenciales del contrato laboral debemos tener en cuenta que la subordinación es la característica propia y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones y directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se contrató.

La prestación personal está referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestar sus servicios, por lo tanto, es característica de la relación laboral.

La remuneración es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajo.

Según estos argumentos la decisión del magistrado fue declarara fundada la demanda, ordenando que la demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo que venía ocupando antes del despido, así como que le pague 156.000 S/ de pensiones devengadas, más los devengados que se generarían desde la fecha de la emisión de la sentencia, además deberá otorgar el pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios, que sean liquidados en ejecución de sentencia, sin costos, ni costas.

2.2.13.4. Sentencia de segunda

La sentencia de segunda instancia se emitió el 03 de junio del 2013, se precisaron los siguientes fundamentos de derecho y hecho de la decisión.

El artículo 364 del código procesal civil aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, examine a solicitud de parte o de un tercero legitimado la resolución que le produzca agravio con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

2.2.14. MEDIOS IMPUGNATORIOS

Como todo acto humano, la sentencia de un Juez puede ser defectuosa o equivocada, y esto que decimos para la sentencia es perfectamente válido para todo tipo de resoluciones que dicten los órganos jurisdiccionales. Los jueces, como seres humanos, son falibles, esto es, pueden incurrir en error.

La probabilidad de obtener, con el ejercicio de tal derecho, una resolución más justa es inherente al hecho mismo, de que la nueva decisión se pronunciará en vía de control

y de nuevo examen crítico de lo que anteriormente se hizo pudiéndose agregar que en su caso, tal revisión será llevada a cabo por un órgano diverso y superior, integrado por jueces más expertos o más autorizados; o, cuando se confía al mismo órgano, se elimina el inconveniente que puede haberlo inducido a error, pudiendo inclusive adquirir éste algunos elementos no conocidos o que no se pudieron considerar.

2.2.14.1. Reposición

Está tratado por los Arts. 362 y siguientes, y tiende a obtener que en la misma instancia se subsanen los agravios que pueda inferir el decreto impugnado y por el mismo órgano que lo ha pronunciado. De allí que cualquiera de las tres designaciones resulta apropiado.” (CODIGO CIVL, 2019)

Este medio impugnatorio mantiene la fisonomía que ostenta en el viejo Código, aun cuando amplía a tres días el plazo para interponerlo, pues el de un sólo día era absurdo.

Está regulado en forma más o menos similar en todos los Códigos Procesales latinoamericanos, debiendo anotarse que lo que el juez resuelva ya no es atacable por ningún otro medio impugnatorio.

2.2.14.2. Apelación

Es el más conocido de todos los recursos, tan es así que muchas personas utilizan la palabra impugnación como sinónimo de medio impugnatorio. “El régimen del recurso de apelación en el nuevo Código Procesal Civil mantiene los principios fundamentales del sistema de apelación existente en el Código derogado, pero se introducen algunos aspectos muy interesantes, producto de la elaboración científico-procesal de los últimos años en Latinoamérica y que han sido hábilmente recogidos por sus autores. Se precisa que ella tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimados, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea revocada, reformada o anulada, total o parcialmente. (CODIGO CIVL, 2019)

El principio adoptado por nuestra actual Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial de doble grado de competencia funcional, consiste en que el proceso pueda pasar para su pleno conocimiento por dos instancias sucesivas. Por ello la apelación, también llamada "alzada", es la más importante y usual de los recursos, máxime cuando a través de ella se puede alegar cualquier vicio de la resolución impugnada. Mediante la apelación, el proceso decidido por el Juez inferior es llevado a un Tribunal Superior para que revoque o reforme una resolución que se estima errónea en la aplicación del derecho o en la apreciación de los hechos.

2.2.14.3. Casación

Estimo lógicamente, "casar" es traducción del francés "casser", que quiere decir romper o, metafóricamente abrogar, derogar, dejar sin efecto o desprovisto de valor.

Casar es dejar desprovisto de todo valor a un fallo. En el régimen del nuevo Código es un recurso ordinario dado que el Art. 398 establece que su interposición suspende la ejecución de la sentencia, es decir que la cosa juzgada se opera, o bien transcurrido el plazo para su interposición sin que ésta se haya efectuado, o una vez que el recurso haya sido resuelto definitivamente. (CODIGO CIVL, 2019)

La casación no es una tercera instancia, sino que se distingue nítidamente de ella en que en la tercera instancia la Corte Suprema está facultada para revisar el proceso en plenitud, en cambio, en la casación dicho Tribunal no reconsidera ni revalora los hechos.

2.2.14.4. Queja

El recurso de queja es un medio de impugnación devolutivo e instrumental que tiene por finalidad, el dar respuesta a la oposición frente a las resoluciones de inadmisión de recursos devolutivos, apelación y casación, dictadas por el órgano jurisdiccional

que resolvió el caso y cuya decisión es la impugnada por medio de la apelación o casación inadmitida a trámite.

2.2.14.5. APELACION EN EL EXPEDIENTE 00306-2009:

Se presenta la apelación contra la resolución número 21 con fecha 24 del 05 del año 2012, en la cual se ampara la demandante en el artículo 52 de la ley 26636 ley procesal del trabajo, cuya ley hasta la fecha ya no está vigente, cuya finalidad es pedir al superior jerárquico que revoque la sentencia y/o anule todos sus extremos, el punto en discusión de la sentencia de primera instancia es la mención que hace el juez al expresar que se han configurado los tres elementos del contrato de trabajo la subordinación personal, prestación y remuneración y se ha privilegiado el terreno a través de los medio probatorios actuados que acreditan la configuración de estos elementos, se arriba a la conclusión que entre el actor y la demandada ha existido una verdadera relación laboral, sin embargo existen medios de prueba que pueden deducir que el actor nunca elaboro para WX, sino presto servicios suscritos en aplicación al derecho vigente y además se contrató a partir del 01 de julio con un contrato administrativo de servicios, y estos servicios fueron presentados para el núcleo ejecutor del proyecto Canal José Ángel Silupu, el cual es un organismo que representa a una comunidad organizada y recibe financiamiento en general para la ejecución de proyectos, esta apelación contuvo un aproximado de 18 páginas y se presentó el 08 de julio del 2012, teniendo en consideración todo lo establecido en las definiciones en el caso en estudio uno de los recursos presentados por las parte es el recurso de apelación, cumpliendo todo lo establecido y expresado en los apartados anteriores.

2.2.15. FORMAS DE CONCLUSION DEL PROCESO

2.2.15.1. Conciliación

La conciliación es un procedimiento voluntario, dónde las partes involucradas son libres para acordar e intentar resolver su disputa por esta vía. El proceso es flexible, permitiendo a las partes definir el tiempo, estructura y contenido de los

procedimientos de conciliación. Estos procedimientos son raramente públicos. Son basados en el interés de las partes, en cuanto a que el conciliador al proponer un acuerdo tomará en consideración no sólo las posiciones jurídicas de las partes, sino también sus intereses comerciales, financieros y/o personales.

2.2.15.2. Desistimiento

Entre renuncia y desistimiento hay, jurídicamente, una relación de género a especie. La primera es la dejación voluntaria de un derecho o facultad. Es expresado de otra manera, la dimisión, rechazo o negativa ante una propuesta, ofrecimiento o petición. La renuncia como acto voluntario del titular de una facultad o derecho, tiene un ámbito vasto de aplicación. En cambio, el desistimiento, sin dejar de ser un acto de dejación, se presenta con exclusividad en el proceso. (BUSTAMANTES, 2000)

El desistimiento es el acto jurídico procesal por el que, a solicitud de una de las partes, se eliminan los efectos jurídicos de un proceso, de algún acto jurídico procesal realizado en su interior, o de la pretensión procesal. Lo expresado en el párrafo anterior permite establecer un criterio clasificatorio del desistimiento.

Así, es posible considerar un desistimiento del proceso y un desistimiento de la pretensión procesal. El desistimiento del proceso tiene dos manifestaciones. Por un lado, puede concretarse respecto de toda la actividad procesal realizada hasta el momento en que una de las partes formula el desistimiento.

2.2.15.3. Sentencia

La sentencia es la resolución judicial definitiva dictada por un juez o tribunal que pone fin a la Litis o caso sometido a su conocimiento y cierra definitivamente su actuación en el mismo.

2.2.16. ESTUDIOS DE LAS FIGURAS SUSTANTIVAS EN EL EXPEDIENTE DE ESTUDIO

De acuerdo a lo establecido en la norma, el derecho sustantivo recae en el comportamiento legal que tienen las personas al desarrollarse en una sociedad de derecho, a pesar de tener unas directrices ya establecidas, el ser humano no se comporta tal como debería, pues en la ciencia social que es el derecho en sentido amplio, uno de sus objetos de estudio es la problemática existente, los procesos penales, los procesos civiles, los procesos administrativos o en todo caso los procesos laborales.

En el caso de estudio la parte demandada, o la accionante como se le puede atribuir por la figura de acción que ya se mencionó en el apartado anterior, su comportamiento fue de tal manera que fue la parte agraviada dentro de la Litis, ya que mencionaba la violación de sus derechos fundamentales, el derecho del trabajo, lo cual ha sido transgredido producto de un despido nulo, por no decirlo de carácter fraudulento, teniendo en consideración esto, se apersona a la respectiva jurisdicción con el fin de que el estado solucione la controversia existente.

La parte demanda quien es una entidad empresarial, tomando la figura de ser una persona jurídica, es quien actuara como la parte transgresora, quien en virtud del accionante es quien ha vulnerado su derecho de trabajo, incurriendo en un despido injustificado, sin embargo no se podría nomenclatura de esta forma, ya que el despido incausado esa otra figura labora, pero tiene mucha relevancia y equidad entre lo que se plantea puesto que, el despido no ha cumplido con las formalidades establecida, que vienen siendo la ineficacia del trabajador o la indisciplina de esta, y según analizando la fuente de investigación, no existe causa alguna para actuar de esta manera.

Por otro lado tenemos a los operadores de justicia que desde un punto aceptable y en acuerdo con ellos, la sentencia a favor de primera y segunda instancia sí contaban con un conocimiento lógico, y aceptado desde mi punto de vista se cumplió con todos los parámetros legales que establece el derecho, así mismo desde la perspectiva liberal, doctrinaria, analítica y crítica, se ha aplicado el concepto de justicia en todas sus formas, a pesar de la dilatación del proceso, se llegó a un consciente respuesta que a mi parecer fue justa, y razonable.

La crítica de las figuras sustantivas recae en el actuar de cada uno de ellos y como tales actuaron cada uno en el rol que le correspondía, uno como demandante como demandado y otro como el tercer sujeto en la realización de emitir una respuesta o dar una solución a la disputa de los derechos.

Finalmente debemos resaltar el rol que tiene la sociedad, y la presión que ejerce pues sirve de gran ayuda para la solución y la buena praxis de los operadores del derecho que busca mantener la paz social, y la armonía en la sociedad en general.

2.2.17. EL DERECHO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

2.2.17.1 Los derechos Humanos laborales

Nuestro ordenamiento jurídico toma diversas figuras una de ellas esa la importancia que tienen el derecho del trabajo en el ámbito constitucional, la autonomía del derecho en general se basa en diferentes aspectos uno de ellos en gran magnitud son las leyes respectivas con las que se cuentan, así mismo la jurisprudencia y la doctrina que son parte fundamental para su desarrollo.

El derecho laboral se puede decir que forma parte de los derechos humanos por las siguientes razones.

- Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
- Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
- Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral (QUIROGA, 1998)

2.2.17.2. La remuneración

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97) constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contraprestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto. Es esta última característica de la remuneración la que ha sido cuestionada como criterio de distinción. En efecto, el empleador puede otorgar beneficios a favor de sus trabajadores respecto de los cuales estos no tienen un pleno poder de disposición, de tal modo que no pueden por ejemplo en el caso de autos o viviendas, venderlos, o sólo pueden ser utilizados en determinadas circunstancias, como un seguro médico (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, 1997)

Así, se considera que la libre disponibilidad debe ser entendida como un atributo de la remuneración en oposición a aquello que recibe el trabajador para poder prestar sus servicios, para facilitar o posibilitar las labores del personal; estamos en el terreno de las “condiciones de trabajo” las cuales no son de libre disponibilidad.

2.2.18. EL DERECHO LABORAL EN LA DOCTRINA

El Derecho Laboral surge como resultado de diversas luchas encabezadas por los trabajadores con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales. Las primeras normativas laborales surgieron en Europa en los últimos años del siglo XIX, no obstante, a la fecha existen diversos aspectos por regular para terminar finalmente con la explotación del hombre por el hombre. Antes de empezar con el estudio del Derecho del Trabajo es necesario comenzar con el análisis de su concepto para conocer los elementos que lo componen y de este modo entender la naturaleza del Derecho Laboral. Como todas las ramas del Derecho el Derecho Laboral se relaciona con otras áreas para el cumplimiento de sus fines, por lo que durante esta sesión se aprenderá cuáles son las disciplinas jurídicas y no jurídicas con las que tiene relación el Derecho del Trabajo. Cada área del derecho es diferente, esto atendiendo a lo que intentan regular, aunado a lo anterior, otro aspecto que distingue a cada rama del Derecho son sus características esenciales, las cuales difieren en gran medida entre cada una de sus diferentes ramas, por lo anterior es necesario analizar las características del Derecho Laboral y de este modo conocer su esencia y su función. (CAMPOS HIDALGO, 2008)

2.2.19. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.2.19.1. Constitución

En la Constitución se contemplan garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ella ha comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Es así como empiezan a aparecer en textos constitucionales principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Es habitual que se refieran a temas como los siguientes:

- Seguridad social.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales.

- Indemnización ante despido injusto.
- Derecho al salario mínimo
- Derecho al trabajo.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho de huelga y de cierre patronal.
- Derecho a negociar colectivamente.

2.2.19.2. Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que aprueba Convenios y Recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

2.2.19.3. La ley

Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia

2.2.19.4. Reglamentos

Por lo general, los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes, complementan esas leyes en aspectos de detalle.

2.2.20. BENEFICIOS LABORALES

2.2.20.1. Remuneraciones

El sueldo mensual que reciben los trabajadores (as) no puede ser menor a S/ 930. La importancia de respetar este derecho no tiene que ver sólo con la obligación contraprestativa que se genera con la prestación personal de servicios por parte del

trabajador, sino con la garantía de un trabajo digno y el derecho a contar con una remuneración equitativa y suficiente consagrada en la Constitución de nuestro país.

2.2.20.2. Gratificaciones

Los empleadores efectúan estos otros depósitos en julio y diciembre, por Fiestas Patrias y Navidad. El monto es equivalente a una remuneración mensual.

2.2.20.3. Descanso vacacional

En el Perú los trabajadores (as) formales tienen 30 días de vacaciones por año laborado. Según la última modificación a esta norma, los trabajadores (as) pueden usar sus primeros 15 días de descanso tomando de 7 y 8 días calendarios consecutivos (contando sábado y domingo). Los 15 días restantes pueden fraccionarse hasta en un mínimo 1 día calendario (sin contar fines de semana).

2.2.20.4. Compensación por tiempo de servicios

Este depósito se realiza dos veces al año, en mayo y noviembre. La CTS hace las veces de un seguro de desempleo, el cual se activa cuando termina la relación laboral.

El depósito equivale a una remuneración por cada año de servicios. Los trabajadores pueden retirar el 100% del excedente a seis sueldos depositados en la cuenta de CTS.

2.2.20.5. Participación de Utilidades

La utilidad es un porcentaje de las ganancias de la empresa que se distribuye entre los trabajadores luego que la compañía ha compensado las pérdidas que arrastra de los ejercicios anteriores. Asimismo, es un derecho que tienen todos los trabajadores en planilla una vez al año.

2.2.20.6. Asignación Familiar

Este monto se entrega a aquellas personas con hijos menores de 24 años. El monto equivalente al 10% de la RMV (930 soles), es decir 93 soles.

2.2.21. EL DESPIDO

En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Según lo define García, “en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. (GARCIA, 2014)

2.2.21.1. El despido y los derechos fundamentales

Cuando se habla de derechos fundamentales se tiene que tener en cuenta que el despido es, un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

Así mismo se constituye como un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente y además es recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

2.2.21.2. Formalidades del despido

Cada vez que el empleador tenga que despedir a un trabajador que ha incurrido en alguna de las causas justas de despido previstas en la norma laboral tendrá que, previamente, atender a ciertas pautas formales que le permitan al trabajador realizar su defensa de los cargos imputados. El trámite de despido es consecuencia del derecho de defensa que tiene el trabajador, así como la necesidad de fijar un momento específico -por seguridad jurídica- de término de la relación laboral.

“El procedimiento previo al despido diferirá de acuerdo a la causa invocada. En tal sentido tenemos que, si se quiere despedir por una causa justa relacionada con la

capacidad del trabajador, el empleador tendrá que cursar una carta de imputación (pre aviso) al trabajador otorgándole un plazo de treinta (30) días con la finalidad de que éste demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Para tales casos el legislador no ha establecido que el trabajador tenga que responder por escrito la imputación de su falta de capacidad, en todo caso su respuesta deberá hacerla en los treinta (30) días otorgados para que demuestre su capacidad para laborar en el puesto asignado o corrija su deficiencia. (COUTURE, 2002)

2.2.22. CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO

2.2.22.1. Arbitrario

“Es aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral.” (BLANCAS, 2004)

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

Del mismo modo el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación al daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

2.2.22.2. Nulo

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante, es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. (BLANCAS, 2004)

Se indica además que el despido nulo es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad de despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la

reposición en su puesto de trabajo Y al pago de remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

2.2.23. INDEMNIZACION

3.2.23.1. Indemnización por despido arbitrario y su regulación

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, en su artículo 34°, establece que el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio; en ese caso, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la misma norma, como única reparación por el daño sufrido. (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD, 1997)

El monto de la indemnización asciende a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de nueve años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones. (ARTICULO PUPC, 2009).

III. HIPÓTESIS

3.1 General

El proceso judicial sobre sobre despido por nulidad, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. 2019, Perú

evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos.

3.2 Especifica

- En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
- En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
- En el proceso judicial en estudio si se evidencia idoneidad de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.
- Los hechos sobre nulidad de despido, expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de investigación

Tipo de investigación

Cuantitativa.

En esta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Cualitativa.

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada, por lo tanto, para analizar los resultados se

aplicará la interpretación basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación.

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.

Nivel de investigación.

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria.

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales.

Descriptiva.

En la presente investigación, el nivel descriptivo:

En la selección de la unidad de análisis Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales

en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2. Población y muestra

En opinión de Centy, (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 escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) 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).

La selección de la unidad análisis se realizó 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 proceso judicial sobre nulidad de despido, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. 2019, se trata de un proceso laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias incorporadas como **anexo 1**. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3)

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial sobre nulidad de despido. Respecto a los indicadores de la variable

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

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

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
-------------------	----------	-------------	-------------

<p>Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.</p>	<p>Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales. • Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias. • Pertinencia entre los medios probatorios y el delito sancionado • Idoneidad de la calificación de los hechos para sustentar el delito sancionado 	<p>Guía de observación</p>
--	--	--	----------------------------

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron 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 esta sea científica debe ser total y completa; no hasta 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 aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio; en la detección y descripción de la realidad 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 de recolección de datos es una guía de observación, al respecto (Arias 1999, p25) indica (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar información. En cuanto a la guía de observación Campos y Lude (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 observación de un hecho o fenómeno (pg.56) el contenido y diseño es orientado por los objetivos específicos; es decir, para saber que se quiere conocer, focalizado en el fenómeno o problema planteado.

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional).

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados, para ello se usa las bases teóricas.

4.5. Plan de análisis de datos

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico.

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional).

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 conquistar un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

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.

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.

4.6. Matriz de consistencia

En el proyecto se utiliza el modelo básico 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.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre despido por nulidad, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
¿Cuáles son las características del proceso sobre despido por nulidad, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, ¿Perú? 2021.	Determinar las características del proceso sobre despido por nulidad, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. 2021.	El proceso judicial sobre sobre despido por nulidad, en el expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01; segundo Juzgado laboral, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú. 2019, Perú evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos.
¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
¿Se evidencia idoneidad de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la idoneidad de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia idoneidad de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.
¿Los hechos sobre nulidad de despido expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada?	Identificar si los hechos sobre nulidad de despido expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada	Los hechos sobre nulidad de despido, expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.

4.7. Principios éticos

Como quiera que los datos son interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad 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.

El investigador 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.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

1. Respecto al cumplimiento de plazos en el proceso judicial en estudio

Según los resultados se verifica que se ha cumplido con todos los plazos pertinentes en el expediente judicial de estudio, ya que este cuadro tiene como objetivo principal estudiar, analizar los efectos de todos los actos procesales, la ejecución y notificación de la sentencia, y como se ha trabajado en la identificación de los plazos procesales, claro está que se ha mencionado y expresado todas las fases desde la etapa POSTULATORIA con la presentación de sus respectivos actos procesales, hasta la etapa de juzgamiento percibiendo y haciendo de conocimiento sus respectivos prescripciones en base a nuestro ordenamiento jurídico.

2. Respecto a la claridad de las resoluciones (autos y sentencias) en el proceso judicial en estudio

Dentro del proceso judicial establecido se cumplió con todas las resoluciones en la emisión de primera y segunda sentencia, a través de la coherencia, lenguaje entendible, de fácil comprensión al público por su lenguaje común, cumpliendo las formas gramaticales correspondientes, sin embargo, se puede deducir que no el juez al momento de emitir esta resolución, ha tenido en cuenta la percepción lectora que utiliza la mayoría o el común denominador de las personas

3. Respecto, si los medios probatorios ofrecidos por las partes fueron pertinentes

En el punto tres menciona la presentación de medios probatorios se cumplió con la pertinencia, conducencia y utilidad en el proceso adecuado, a través de los medios típicos presentados en el proceso, como todo proceso judicial las partes dentro de sus respectivos actos procesales presentan medios probatorios, que pueden ser admisibles o no, en el caso de investigación todos los medios presentados tuvieron las características pertinentes dentro del proceso.

4. En cuanto descripción de la calificación jurídica en el proceso judicial en estudio

A pesar de la excepción del Juez quien determino los de forma adecuada la calificación jurídica de este en el rol que le corresponde todos los demás sujetos procesales cumplieron a cabalidad dicha caracterización, cabe resalta que la calificación jurídica involucra a todos los sujetos procesales que se desarrollaron dentro del proceso, entorno a las etapas referidas en un proceso Ordinario laboral

5.2. Análisis de Resultados

1. En cuanto al cumplimiento de plazos. El desarrollo del proceso judicial en estudio se ha dado dentro del plazo establecido, por lo tanto, se puede afirmar que en proceso judicial en estudio se evidencia el cumplimiento de los plazos

2. En cuanto a la claridad de las resoluciones (autos y sentencias); se evidencia que tanto en los autos admisorios de primera y segunda instancia, como, en las sentencias de primera y segunda instancia, hay un uso adecuado de un lenguaje claro y razonablemente entendible, Por lo tanto, se puede afirmar que las resoluciones (autos y sentencias) tienen claridad

3. Respecto, si los medios probatorios ofrecidos por las partes fueron pertinentes; para Arbulú la pertinencia “Consiste en que el medio de prueba guarde relación con los hechos a probar; lo que trate de probar otro que no tiene conexión es descartado por impertinente, Por esta razón se puede afirmar que, en el proceso judicial en estudio, se evidencia que los medios de prueba ofrecidos fueron pertinentes, porque estos guardaban estrecha relación con el hecho.

4. En cuanto a la descripción de la calificación jurídica en el proceso judicial en estudio, fue de manera idónea basada en la legislación laboral peruana.

CUADROS DE RESULTADOS

PROCESO LABORAL			
FLUJOGRAMA		CUMPLIMIENTO	
1	Admisión y notificación de la demanda	CUMPLIO	
2	Audiencia de conciliación	X	
2.2	Inasistencia del demandado	X	
4	Audiencia de Juzgamiento	X	
4.1	Confrontación de posiciones	X	
4.2	Actuación probatoria	X	
4.3	Alegatos	X	
5	Sentencia	X	

Fuente: Expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-2021

TABLA N° 1: SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

ETAPA POSTULATORIA				
SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL	BASE PROCESAL	CUMPLE	
			SI	NO
Demandante	Presentación de la demanda	Constitución Política Art. 2 numeral 15,23,24 Ley 26636 Art. II Y III TUO-LP-728 Art. 8	X	
Juez	Admisión de la demanda	Ley Procesal del Trabajo Art. 21 y 22 Código Procesal Civil Art 130, 133 y 442	X	
Demandado	Contestación de la demanda	Art 216 código procesal civil	X	
Juez	Llamado a audiencia Única	Ley procesal del trabajo Art. 36	X	
ETAPA PROBATORIA				
Demandante	Actuación de medios probatorios Alegatos pertinentes	Ley procesal del trabajo Art. 36	X	
Demandado			X	
ETAPA DE JUZGAMIENTO				
Juez	Emisión de sentencia	Art 38 CPC	X	

MEDIO IMPUGNATORIO (2 INSTANCIA)				
Demandado	Presentación de Apelación a sentencia de Primera instancia	ART 38 CPC	X	
Juez	Admisión del recurso impugnatorio	ART, 52 y 53 ley procesal del trabajo Art 366 y 367 CPC	X	
Juez	Emisión de la sentencia de segunda instancia	Art. 38 CPC	X	

Fuente: Expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-2021

TABLA N°2: SOBRE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

RESOLUCIONES	CONTENIDO DE LA RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
	<p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN N°: 21.</p> <p>Piura, 24 de mayo del 2012.</p> <p>En los seguidos por W contra WX sobre NULIDAD DE DESPIDO; el Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha resuelto de la siguiente manera:</p> <p>De conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú y lo prescrito por el artículo 200 del</p>	<p>COHERENCIA Y CLARIDAD</p> <p>LENGUAJE ENTENDIBLE</p> <p>FACIL COMPRESION DEL PUBLICO</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	

	<p>supletorio Código Procesal Civil, administrando Justicia a Nombre de la Nación, FALLO:</p> <p>DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA presentada por W contra WX - PIURA sobre NULIDAD DE DESPIDO.</p> <p>Consecuentemente, ORDENO que la demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo que venía ocupando antes del despido, así como que le pague la suma de CIENTO CINCUENTA SEIS MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.156,000.00), monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha, más los devengados que se generen desde hoy hasta la fecha en que se efectivice la reposición; debiendo además la demandada otorgar el pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios, que sea liquidado en ejecución de sentencia.</p>			
--	---	--	--	--

	<p>Expediente N° 00306-2009-0-2001-JR-LA-01</p> <p>Nulidad de despido Resolución N° 30 SENTENCIA VISTA</p> <p>Piura, 3 de junio del 2013</p>			
<p>RESOLUCION N° 30 Sentencia de segunda instancia</p>	<p>apelación la sentencia de fecha 24 de mayo del 2012, inserta entre los fo-lios 508 al 515, la cual declara fundada la demanda interpuesta por W. contra WX - PIURA sobre nulidad de despido y ordena que la demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo que venía ocupando antes de despedirlo, así como se le pague la suma de ciento cincuenta seis mil con /1000 nuevos soles, monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha, más los devengados que se generen desde hoy hasta la fecha que se efectivice la reposición; debiendo además la demanda otorgar pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios.</p> <p>Confirmaron la sentencia de fecha 24 de mayo del 2012, la cual declara fundada la demanda interpuesta por W. contra el WX. Sobre nulidad de despido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COHERENCIA Y CLARIDAD • LENGUAJE ENTENDIBLE • FACIL COMPRESION DEL PUBLICO 	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	

	<p>Ordenaron que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía ocupando antes de su despido, y se le pague al accionante la suma de S/.156,000.00 (ciento cincuenta seis mil nuevos soles y 00/100 céntimos), monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha de expedición de sentencia, más los devengados que se generen hasta la fecha que se efectivice la reposición; debiendo además la demanda otorgar pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios. Confirmaron en lo demás que contiene y que fuera materia de la apelación.</p>			
--	--	--	--	--

Fuente: Expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-2021

TABLA N°3: SOBRE LA INTERPRETACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

CLASIFICACION	ELEMENTOS	CRITERIOS	RESPUESTA	
			SI	NO
DOCUMENTALES	Del demandante: Documentales que indica en el rubro medios probatorios de su demanda, los mismos que obran de folios 05 a 214.	PERTINENCIA	X	
	De la demandada: WX: Los documentos aportados por el actor en su demanda y que precisa en el rubro de medios probatorios. PROCURADURIA: Los propios documentos aportados por el actor en su demanda.	CONDUCENCIA	X	
	De Oficio: El informe detallado que deberá presentar la demandada de todos los pagos efectuados al demandante por el período demandado.	UTILIDAD	X	

Fuente: Expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-2021

TABLA N° 4 SOBRE LA CLASIFICACION JURIDICA

SUJETO PROCESAL	DESCRIPCION DE LOS HECHOS	BASE LEGAL	CUMPL E	
			SI	NO
DEMANDANTE	El demandante, mediante escrito que corre de folios 216 a 261, interpone demanda a fin de que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición en su puesto de trabajo.	Constitución Política Art. 2 numeral 15,23,24 Ley 26636 Art. II Y III TUO-LP-728 Art. 8	X	
DEMANDADO	3Por resolución número 02 de folios 335 a 336, se tiene por contestada la demanda presentada por WX - Piura en la persona de su representante legal WXY; se tiene por apersonada a la instancia a la Procuradora Pública Adjunta Bertha Adela Vera Acevedo del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social- MINDES a cargo de los Asuntos Judiciales del WX; se tiene interpuesta por interpuestas las excepciones de Falta de Legitimidad para Obrar del Demandado, Caducidad, Incompetencia y Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa así como la tacha planteada; se corre traslado a la parte demandante para que cumpla con absolver las excepciones deducidas y tachas planteadas; se señala fecha y hora para la audiencia única.	Art 216 código procesal civil	X	

JUEZ	Por resolución número 01 de folios 262, se admite a trámite la demanda, en la vía del proceso ordinario laboral, y corriéndose traslado a la parte demandada, ésta deduce excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, caducidad, incompetencia, falta de agotamiento de la vía administrativa, asimismo formula tacha y contesta la demanda, mediante escrito de folios 276 a 312, solicitando que la misma se declare infundada.	Ley Procesal del Trabajo Art, 21 y 22 Código Procesal Civil Art 130, 133 y 442 Art 216 código procesal civil	X X	X
	Por resolución número 07 de folios 383, se concede apelación sin efecto suspensivo y con calidad de diferida interpuesta por la parte demandada contra la resolución número cinco (auto dictado en Audiencia Única).	Ley procesal del trabajo Art. 36	X	

Fuente: Expediente Judicial N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ-2021

VI. CONCLUSIONES

- En cuanto al cumplimiento de plazos, se ha evidenciado que los sujetos procesales, se han realizado dentro del plazo establecido en la ley procesal del trabajo.
- En cuanto a la claridad de las resoluciones, se ha evidenciado que los actos procesales emitidos por el juez, son claros y razonablemente entendibles.
- En cuanto a la pertinencia de los medios de prueba ofrecidos por las partes, se evidencia que, por parte del demandante y demandado, si fueron pertinentes.
- En cuanto a la descripción de la calificación jurídica, se ha realizado de acuerdo a los hechos y a lo establecido en la ley procesal del trabajo, califíco el hecho como nulidad de despido.

CONCLUSION GENERAL

Desde mi perspectiva como investigador, el aporte que resalto en base a esta investigación es Como hemos explicado en muchas ocasiones, un buen clima laboral favorece la consecución de objetivos generales mientras que un mal clima laboral, destruye el ambiente de trabajo, y como resultado, provoca situaciones conflictivas y de baja producción para el negocio.

Es por eso que resulta imprescindible que todas las empresas definan una estrategia de motivación laboral y la monitoricen para obtener resultados óptimos y adecuados que ayuden en la toma de decisiones, siempre con el objetivo de mejorar la trayectoria del negocio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alzamora Reátegui, M. (2005). El Proceso Laboral, II tomo 6ta edición, Lima
- Artículo Pupc. (2009). La Indemnización como elemento de restitución laboral. Lima: Repositorio Universidad Pontificia.
- Bacre, M. (1999). Conceptualizaciones De Derecho. Edición II, Buenos aires, Universidad de Argentina
- Barreto, A. (2005). Los Contratos Laborales Determinados-Lambayeque., repositorio Themis
- Blancas, C. (2004). Tipos De Despido en el derecho laboral contemporáneo. Lima, Vlex Pontificia Universidad
- Bustamante, M. (2000). El Debido Proceso En La Legislación Mexicana. Df México, Repositorio UNAM, Universidad nacional de México
- Campos Hidalgo, S. (2008). Artículo De Procesos Laborales, publicado el 03 de abril del 2008, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/51044343>
- Castillo, S. (2009). Hacia Una Nueva Interpretación Del Despido Arbitrario, Lambayeque, edit. Planeta
- Catacora, M. (1990). Manual de derecho laboral. Lima: cultural cuzco. Chaname, R.
- Código Civil. (2019). Código Civil. Lima, Jurista Editores.
- Couture, D. (2002). Procedimiento Y Proceso, España. Edit Alterations in Montreal, Quebec
- García, C. (2014). El Despido como acto de injusticia laboral, Caracas, edit. Alianza (Grupo Anaya, Hachette Livre).
- García, M. (1960). Falsedades documentales. Valencia: Tirant lo Blanch.

- García, M. (1996). Introducción a estudio del derecho. México. Gimeneo, V.
- Ley De Productividad Y Competitividad. (1997). Decreto Legislativo 728, Publicación n el Diario oficial el Peruano
- Ley Procesal Del Trabajo, (2010), Nueva ley 29497, Publicación en el Diario oficial el peruano
- Monroy, A. (2002). Características De Las Pretensiones. Aranzadi (Thompson Reuters) editorial
- Pallares, J. (2014). Sentencia., articulo castellano. Edit. Cátedra (Grupo Anaya, Hachette Livre).
- Pico, J. (1998). La imparcialidad judicial y sus garantías: la abstención y recusación.
- Quiroga, J. (1998). Despidos En Siglo XX, IV edición, Chile, Unives Legis.
- Revista Ius Et Praxis. (2014), del derecho y despido laboral – actosanulables, España
- Rives, A. (2008). La prueba en el procesl, doctrina de la sala segunda del tribunal supremo, cuarta edición. Pamplona.
- Rodríguez, A. (2014). Filosofía Del Derecho, USA, Stanford university edit.
- Socorro, F. (2008). La Estabilidad Laboral Paradigma Que Cambia,- Propuesta metodológica para el entrenamiento de la resistencia cardiorrespiratoria. España, edit Themis

ANEXOS

Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA CUARTO
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE N°: 2009-00306-0-2001-JR-LA-01

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N°: 21.

Piura, 24 de mayo del 2012.

En los seguidos por W contra WX sobre NULIDAD DE DESPIDO; el Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha resuelto de la siguiente manera:

I. ANTECEDENTES:

1. El demandante, mediante escrito que corre de folios 216 a 261, interpone demanda a fin de que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición en su puesto de trabajo.
2. Por resolución número 01 de folios 262, se admite a trámite la demanda, en la vía del proceso ordinario laboral, y corriéndose traslado a la parte demandada, ésta deduce excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, caducidad, incompetencia, falta de agotamiento de la vía administrativa, asimismo formula tacha y contesta la demanda, mediante escrito de folios 276 a 312, solicitando que la misma se declare infundada.

Por resolución número 02 de folios 335 a 336, se tiene por contestada la demanda presentada por el WX - Piura en la persona de su representante legal Víctor Manuel Chávez García; se tiene por apersonada a la instancia a la Procuradora Pública Adjunta Bertha Adela Vera Acevedo del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social- MINDES a cargo de los Asuntos Judiciales del WX; se tiene interpuesta por interpuestas las excepciones de Falta de Legitimidad para Obrar del Demandado, Caducidad, Incompetencia y Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa así como la tacha planteada; se corre traslado a la parte demandante para que cumpla con absolver las excepciones deducidas y tacha planteadas; se señala fecha y hora para la audiencia única.

3. De folios 354 a 358, obra el Acta de Audiencia Única, en la misma que: a) Se expide la resolución número 05 que resuelve declarar infundadas las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, caducidad, incompetencia y falta de agotamiento

de la vía administrativa; b) Se declara saneado el proceso y por válida la relación procesal establecida; c) El abogado interpone recurso de apelación contra la resolución precedente; d) No se llega a ninguna conciliación debido a que el abogado de la parte demandada carece de facultades; e) Se fijan los puntos controvertidos; f) Se admiten los medios probatorios; g) Se actúan medios probatorios de oficio.

4. Por resolución número 07 de folios 383, se concede apelación sin efecto suspensivo y con calidad de diferida interpuesta por la parte demandada contra la resolución número cinco (auto dictado en Audiencia Única).
5. Por resolución número 13 de folios 457, se admite como medio probatorio de oficio copia legalizada del cheque N° 43788799-5-018-00-0000351997 02 por la suma de S/.837.80 a favor del demandante.
6. Por resolución número 14 de folios 467, se admite como medio probatorio las copias certificadas de las principales piezas procesales del Expediente N° 078-2009, sobre cese de actos de hostilidad y otros, seguido por las mismas partes.
7. Por resolución número 19 de folios 500, se avoca al conocimiento de la causa, el señor Juez que suscribe por Disposición Superior, y se ordena que pasen los autos a Despacho para emitir la sentencia que corresponde.

II. PRETENSIÓN Y ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE:

2.1. Pretensión:

El demandante postula como pretensión que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición en su puesto de trabajo.

2.2. Argumentos expuestos por el demandante:

1. Ingresó a laborar para WX el 06 de Octubre del 2005, desempeñándose en calidad de supervisor de desarrollo productivo de la oficina zonal de WX, percibiendo una remuneración mensual, desarrollando su trabajo de manera personal, con dependencia y subordinación, y de manera exclusiva para su empleadora hasta que el pasado 06 de abril del 2009, en que sin explicación alguna y de la manera más intempestiva se le impidió su ingreso a su centro de trabajo, sin existir carta de pre aviso de despido, justamente a los 20 días después de que su empleadora fuera notificada con la demanda que había interpuesto solicitando su inclusión en planillas y el cese de actos de hostilidad, consistente en la disminución inmotivada de sus remuneraciones, lo que ocasionó que se tome represalias de despedirlo de su puesto de trabajo.
2. El accionante fue contratado a través de contratos de locación de servicios, siendo que a partir del 01 de julio del año 2008 al 30 de septiembre del mismo año fue contratado bajo las normas del Decreto Legislativo 1057 y del 03 de octubre del

2008 suscribió un contrato de locación de servicios con el núcleo ejecutor del proyecto “Canal José Ángel Silupú Vilchez”, versión acogida por la demandada para negar el vínculo laboral argumentando que el accionante ha laborado en dicho período para un órgano ejecutor.

3. Desde su ingreso en el mes de octubre del 2005 hasta el mes de junio del 2008, su empleadora encubrió la relación contractual mediante contratos fraudulentos de locación de servicios, siendo que de los mismos contratos adjuntados por la demandada se evidencia el vínculo de subordinación como elemento diferenciador del contrato civil. En ese sentido se debe considerar lo dispuesto por el artículo 3° del D.S 001-98-TR que señala: “que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios independientemente que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”, razón por la cual éste constituye un derecho adquirido desde el 09 de octubre del 2005, fecha en que cumplieron las 72 horas que tiene el empleador para dar cumplimiento al derecho laborar reconocido de manera expresa.
4. Desde octubre del 2008 WX, no sólo incumple la normatividad laboral que le obliga a registrarlo en planillas, sino que inicia la ejecución de actos de hostilización. Si bien fue contratado por un núcleo ejecutor, es con WX, con quien tiene un vínculo laboral de subordinación y poder de dirección, toda vez que quien fiscaliza sus labores sigue siendo WX. Su informe de actividades de manera mensual lo sigue presentando ante WX, quien da la conformidad del servicio y quien dispone sus pagos.

I. ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA:

3.1. WX - PIURA.

1. El actor nunca laboró para su representada, sino que prestó sus servicios a WX, en virtud de los contratos de locación de servicios suscritos en aplicación del derecho vigente y desde el 01 de julio del 2008 se le contrató a través de un contrato Administrativo de Servicios (CAS), De esta forma el demandante desde el 06 de octubre del 2005 fue contratado para prestar servicios como supervisor de desarrollo productivo, percibiendo a cambio una suma de dinero como contraprestación, sin que este monto constituya una remuneración mensual de carácter laboral, Además el actor prestó servicios de forma personal, toda vez que la labor a realizar requería de ciertos conocimientos técnicos. De esta forma el actor ha prestado sus servicios con carácter personalísimo, situación que no es compatible con los contratos de locación de servicios, por lo que su sola presencia no acredita la existencia de una relación laboral, Así pues, dado que el actor jamás ha laborado para WWXX, sino que ha prestado sus servicios a través de contratos civiles de locación de servicios y CAS, no puede haber sido objeto de un despido y menos por la causal contenida en el artículo 29 inciso C del Decreto Legislativo N° 728.
2. La única relación que el demandante ha mantenido con WX, ha sido contractual de naturaleza civil, más no laboral y solamente hasta el 30 de septiembre del 2008. Es por ello que el fondo de la controversia no puede estar referido a determinar si ha existido alguna relación contractual entre WX, y el actor en el período comprendido entre octubre del 2008 hasta el 06 de abril del 2009, puesto que dentro de este período de tiempo la única relación que ha existido ha tenido como

partes intervinientes al demandante y al núcleo ejecutor. En ese sentido se debe considerar que el demandante prestó a WX, actividades de supervisión, las mismas que no tiene naturaleza permanente, ni principales, razón por la cual la modalidad más adecuada y conforme a Derecho era contratar al demandante mediante un contrato civil de locación de servicios.

3. WX, es un programa de carácter temporal del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) y por lo tanto todos aquellos servicios que pudiera requerir necesariamente deberán ser efectuados a través de contratos civiles de locación de servicios o de ser el caso mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, ya que una vez que el objeto de dicho programa haya culminado, habrá culminado cualquier vínculo civil o laboral, razón ésta por la que constituye un imposible jurídico pretender que los trabajadores de WX, cuenten con contratos de trabajo a plazo indeterminado.

3.2. PROCURADORA PÚBLICA ADJUNTA DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL-MIMDES.

1. El demandante prestó servicios para WX, en base a contratos de locación de servicios y posteriormente, por contrato administrativo de servicios (CAS), siendo que en el presente caso el Juzgador, deberá declararla improcedente, porque su tramitación debe ser a través del proceso especial, el cual exige el agotamiento de la vía administrativa mediante una resolución firme, procedimiento que el demandante no ha cumplido.
2. En cuanto a las aseveraciones del demandante sobre la subordinación y el cumplimiento de un horario de un trabajo; no ha logrado probar fehacientemente tales situaciones, pues como en todo contrato de servicios, el interesado debe observar que el servicio sea bien realizado para evitar procesos de incumplimiento de contrato. Por lo mismo la subordinación aducida no existió así como tampoco existe en autos, prueba de control de asistencia diaria, pues de la valoración de los medios probatorios aportados por el actor, sólo existen hojas que informan la labor realizada para dar la conformidad de haber cumplido con los servicios requeridos por su representada a través de los contratos de locación de servicios, dichos documentos no generan veracidad de una subordinación ni mucho menos continuidad de los servicios prestados a WX.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS:

1. Determinar si entre las partes ha existido vínculo laboral, determinando el régimen laboral aplicable, así como la continuidad del vínculo laboral con la demandada; y el récord laboral de los mismos.
2. Establecer si el cese de la relación laboral del actor se encuentra inmersa dentro de la causal establecida en el inciso c) del artículo 29 del D.S 003-97-TR, como causal de nulidad de despido.
3. De lo anterior, determinar si procede o no su reposición a su centro laboral, en el cargo que venía desempeñando y con la última remuneración que percibía al momento del

despido.

4. Determinar las remuneraciones devengadas.

V. MEDIOS PROBATORIOS:

Del demandante: Documentales que indica en el rubro medios probatorios de su demanda, los mismos que obran de folios 05 a 214.

De la demandada: WX: Los documentos aportados por el actor en su demanda y que precisa en el rubro de medios probatorios. PROCURADURIA: Los propios documentos aportados por el actor en su demanda.

De Oficio: El informe detallado que deberá presentar la demandada de todos los pagos efectuados al demandante por el período demandado.

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139 de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.
2. Mediante la demanda de autos el actor pretende se declare la nulidad del despido del que fue objeto y se le reponga en su trabajo, lo cual –de ser fundado- llevará al tema del pago de remuneraciones devengadas.
3. Resulta necesario, en primer lugar, a efectos de determinar la existencia de un despido nulo por parte de la demandada WX- Piura, dilucidar sobre la existencia de vínculo laboral entre las partes al momento de producirse el alegado despido, determinando el régimen laboral y el récord laboral, ello debido a que el actor alega haber laborado para la demandada desde el 05 de octubre del año 2005 hasta el 22 de abril del 2009 (fecha del despido), período en el cual ha ejercido el cargo de supervisor, manteniendo con la demandada un vínculo de naturaleza laboral.
4. Efectuando una valoración conjunta y razonada de los medios de prueba incorporados al proceso conforme el artículo 30° de la Ley N° 26636, concordante con el artículo 197° del supletorio Código Procesal Civil, se tiene que el demandante ha laborado para la demandada en 3 períodos continuos: El primer periodo, desde el 05 de octubre del 2005 hasta el 30 de junio del 2008, en que conforme a los medios probatorios obrantes en autos, tales como contratos de locación de servicios obrante de folios 05 a 20, 27 a 60, de los propios argumentos de la demandada y escrito de contestación de demanda en la que señala el plazo de servicios en la parte “segundo” (de folios 288 en el que la

demandada expresa “ya que al demandante se le contrato válida y legalmente mediante contrato de locación de servicios hasta el mes de junio del 2008”), memorándum de folios 110, 117 a 118, informes de folios 66 a 102, correos electrónicos de folios 103, 105 a 109, 111 a 112, hojas de evaluación de folios 114 a 116, se advierte que el actor laboró bajo la modalidad de *Locación de Servicios*; el segundo periodo, desde julio del 2008 hasta septiembre del 2008 bajo la modalidad de *contratación administrativa de servicios (CAS)*.

5. En lo que respecta a estos dos periodos carece de objeto determinar si existió vínculo laboral con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, pues el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, prescribe: “*El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado*”.
6. La norma citada contempla la facultad de las entidades públicas de contratar bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios (que fija sus propias particularidades respecto de los múltiples derechos del prestador del servicio), contrato que obviamente es distinto y que si bien contempla menos ventajas que un contrato de trabajo, sin embargo está previsto así en la ley, de modo que quienes lo suscriben se someten a sus pautas prefijadas en la citada norma.
7. Y es que si bien el demandante antes de la suscripción del contrato administrativo de servicios podría haber tenido una relación laboral con la demandada, disfrazada de una relación de naturaleza civil, sin embargo es menester considerar lo expuesto en el fundamento 6 de la sentencia interpretativa emitida por el Tribunal Constitucional en el *Exp. 3818-2009-PA/TC (caso Leal Maytahuari)*, de fecha 12 de octubre de 2010, donde se ha señalado que “*resulta innecesario e irrelevante que se dilucide si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios el demandante había prestado servicios de contenido laboral encubiertos mediante contratos civiles, pues en el caso que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituye un periodo independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, que es constitucional. Por lo tanto dicha situación habría quedado consentida y novada con la sola suscripción del contrato administrativo de servicios*”.
8. Tal parecer o criterio no es único ni aislado, pues el mismo tribunal en el fundamento 4 de las sentencias emitidas en los expedientes N° 01083-2010-PA/TC, N° 03018-2010-PA/TC, N° 03344-2010-PA/TC, N° 02313-2010-PA/TC, N° 01082-2010-PA/TC y N° 02265-2010-PA/TC hace alusión a los criterios adoptados con anterioridad en las STC 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-2009-PA/TC (de ésta es que se ha transcrito el párrafo precedente), así como en la RTC 00002-2010-PI/TC, lo que significa que no ha variado su criterio, sino que lo ha confirmado, pudiéndose hablar en tal caso ya de *doctrina jurisprudencial*; de lo contrario el referido tribunal hubiese tenido que realizar una especie de *overruling*, es decir motivar en otra sentencia su nuevo criterio, lo cual no ha ocurrido.
9. En efecto, en cuanto al consentimiento aludido en el referido criterio, es de indicar que el consentimiento del demandante se manifiesta a través de la suscripción del contrato de administrativo de servicios de folios 61 y de su mismo escrito de demanda, siendo que en ese momento no efectuó acción judicial alguna respecto del periodo anterior; y en cuanto a la novación también aludida debe considerarse además que el Tribunal

Constitucional ha señalado que *“la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral”* (fundamento 5 de la STC 3818-2009-PA/TC) bajo el régimen “especial” de contratación laboral para el sector público del mismo nombre (fundamento 47 de la STC 00002-2010-PI/TC), y que en tal caso *“no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva (indemnización)”*, pues *“[l]a solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado”* (fundamento 7.d de la STC 3818-2009-PA/TC).

10. Ahora, en cuanto al tercer período, que va desde el 03 de octubre del 2008 hasta el 22 de abril del 2009, resulta trascendental determinar si en él ha existido vínculo laboral. Para el caso debe considerarse lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo, el cual señala que la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo corresponde al empleador. Así, la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio, estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad probatoria, dejando parcialmente de lado el principio civil mediante el cual se establece que *“quien alega un hecho debe probarlo”* para establecer un nuevo principio consistente en que *“la prueba es de cargo de quien se encuentra en posibilidad de producirla o poseerla”*.
11. Siendo necesario determinar si en dicho periodo entre las partes ha existido o no vínculo laboral, es decir si hubo un contrato de naturaleza civil o por el contrario hubo un contrato de naturaleza laboral, es de tener en cuenta primero que *“el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”*¹. Lo que significa que para poder concluir que hay contrato de trabajo debe verificarse la concurrencia de tres elementos del referido contrato: subordinación, prestación personal de servicios y remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado, esto es el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente, definiendo nuestra legislación dicho contrato en el artículo 1764° del Código Civil.
12. Respectos a los elementos esenciales del contrato laboral debemos tener en cuenta que:
a) la subordinación es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrato y que en caso de incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, facultad al empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador, además de establecer un horario de trabajo, conforme así lo prevé el artículo 9° del D.S. 003-97-TR; b) la prestación personal está referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestar sus servicios; por lo tanto es característica de la relación laboral por ser

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*, 2005, Gaceta Jurídica, 2da. Edic., Pág. 93.

“*intuitu personae*”; y c) la remuneración es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador.

13. El demandante por el período del 03 de octubre del 2008 hasta el 22 de abril del 2009 ha suscrito contratos de locación de servicios con el Núcleo Ejecutor del Proyecto “Canal José Ángel Silupú”, conforme se aprecia del contrato de folios 132 y de los propios argumentos esgrimidos por la demanda, el mismo que se encarga de la ejecución de los proyectos financiados por WX; sin embargo el actor manifiesta que su relación laboral en realidad ha sido con la demandada WX, a quien le ha prestado sus servicios, no desempeñando sus labores de manera autónoma, conforme corresponde a la naturaleza de un contrato de locación de servicios, sino que se encontraba controlado de manera directa por un jefe inmediato superior.
14. Al respecto es de señalar que la notificación que corre de folios 153, en la que se le solicita al actor que emita el respectivo informe mensual, los informes de folios 155 a 157, 161 a 166 dirigidos al Jefe Zonal de WX, la autorización de gastos de folios 167 y la hoja de evaluación de folios 152 y 154, permiten concluir que las labores que ha realizado el demandante son labores permanentes de la entidad, las mismas que han sido siempre subordinadas y remuneradas, situación que se encuentra acreditada con las hojas de evaluación y conformidad de pago de los servicios del supervisor de proyectos que corre a folios 154 y del mismo contrato suscrito entre las partes que corre a folios 132.
15. De lo expuesto y en aplicación del principio de la *Primacía de la realidad*², el contrato de trabajo constituye un contrato real, esto es que se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Además, bajo este marco y teniendo en cuenta que se han configurado los tres elementos del contrato de trabajo (subordinación, prestación personal y remuneración) y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos a partir de los medios probatorios actuados que acreditan la configuración de tales elementos, arribamos a la conclusión que entre el actor y la demandada WX ha existido una verdadera relación laboral en dicho tercer período (03 de octubre del 2008 hasta el 22 de abril del 2009). Siendo así, corresponde determinar si ha existido nulidad de despido, siendo también necesario indicar que el record laboral alcanzado por el actor es de 6 meses y 19 días, es decir que ha superado el período de prueba de tres meses que establece el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
16. La nulidad de despido busca proteger al trabajador cuyo cese se produce con afectación de sus derechos fundamentales mediante el otorgamiento de tutela reparadora (reposición a su centro de trabajo). La carga de la prueba respecto a dicho despido corresponde al trabajador. En tal sentido, para la configuración del despido nulo por la causal prevista en el artículo 29° inciso c) del Decreto Supremo número 003 -97- TR, causal invocada por el demandante, debe tenerse en cuenta los siguientes elementos: a) Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) Que el acto

² Respecto del cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia emitida en el *Exp. N° 1994-2002-AA/TC*, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, al cual debe dársele prioridad pues se trata de un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23).

del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y, c) Que el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador.

17. Con la copia de la demanda que corre de folios 172 a 203 y copia de la resolución número uno expedida en el proceso judicial N° 2009-00078-0-2001-JR-LA-02, el actor acredita que ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura siguió un proceso sobre cese de actos de hostilización e inclusión en planillas, demanda que fue admitida a trámite el 04 de marzo del 2009, con lo que se establece pues la existencia de un proceso que ha iniciado contra la demandada con anterioridad al despido alegado.
18. Sin embargo, no es suficiente acreditar la existencia de un proceso o una queja contra el empleador, pues es esencial acreditar la existencia de un nexo-causal entre tales procedimientos y el despido, esto es que el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado, que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. En este caso ello queda evidenciado si se tiene en cuenta que conforme a la constancia de notificación que admite a trámite la demanda llevada a cabo ante el Segundo Juzgado Laboral ha sido notificada al demandante el 13 de marzo del 2009 y el alegado despido calificado como nulo por parte del demandante se ha producido el 22 de abril del 2009, esto es poco tiempo después de admitida a trámite la demanda de cese de actos de hostilización, lo cual nos lleva a concluir que el alegado despido se ha producido como consecuencia de la represalia de la demandada por la interposición de la demanda judicial de trabajador. Además, la demandada no ha motivado en forma alguna su decisión de despedir al trabajador. Por tanto corresponde declarar fundada la demanda de despido nulo y, consiguientemente, disponer la reposición del actor a su centro de trabajo.
19. En atención a lo anterior, debe actuarse conforme a lo establecido en el artículo 40° del Decreto Supremo N° 0003-97-TR, que establece: *“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, son sus intereses”*. Para tal efecto se debe tomar en cuenta lo expuesto en el fundamento 4 de la presente, en cuanto que antes y durante la suscripción del contrato CAS (período de continuidad de servicios del actor aducidos tanto por el demandante como por la demandada) la remuneración percibida por el actor ha sido constante, ascendente al monto de S/. 4,000.00 mensuales, lo cual se toma como punto de referencia para efectos de calcular las remuneraciones devengadas. Así, la demandada le deberá pagar al actor la suma de S/. 4,000.00 x 19 meses (período comprendido desde la fecha de despido hasta la emisión de esta sentencia, en el que el actor ha dejado de percibir remuneración) = S/. 156.000.00, debiendo de liquidarse en ejecución de sentencia los devengados que se generen desde hoy hasta la fecha en que se efectivice la reposición del actor, y los correspondientes pagos de compensación por tiempo de servicios.
20. Siendo que por aplicación supletoria del artículo 413° del Código Procesal Civil, *“[e]stán exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales...”*, en el presente caso la demandada no puede ser condenada al pago de costas y costos procesales,.

VII. DECISIÓN:

De conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú y lo prescrito por el artículo 200 del supletorio Código Procesal Civil, administrando Justicia a Nombre de la Nación, FALLO:

1. DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA presentada por W contra WX - PIURA sobre NULIDAD DE DESPIDO.
2. Consecuentemente, ORDENO que la demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo que venía ocupando antes del despido, así como que le pague la suma de CIENTO CINCUENTA SEIS MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.156,000.00), monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha, más los devengados que se generen desde hoy hasta la fecha en que se efectivice la reposición; debiendo además la demandada otorgar el pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios, que sea liquidado en ejecución de sentencia.
3. Sin costos ni Costas.

Consentida o confirmada que sea la presente, cúmplase.-----

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SENTENCIA DE VISTA

Piura, 3 de junio del 2013

I. MATERIA

Es objeto de apelación diferida la resolución N° 05 emitida en la audiencia única del 6 de noviembre del 2009, mediante la cual se declara infundadas las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, caducidad, incompetencia, y falta de agotamiento de la vía administrativa, deducidas por la demandada; y en consecuencia, saneado el proceso en este extremo. Asimismo, la demandada apela la resolución N° 06 emitida también en la audiencia única antes mencionada, mediante la cual se declara infundada la tacha deducida por la demandada.

Finalmente, viene en apelación la sentencia de fecha 24 de mayo del 2012, inserta entre los folios 508 al 515, la cual declara fundada la demanda interpuesta por W contra **WX-PIURA** sobre nulidad de despido y ordena que la demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo que venía ocupando antes de despedirlo, así como se le pague la suma de ciento cincuenta seis mil con /1000 nuevos soles, monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha, más los devengados que se generen desde hoy hasta la fecha que se efectivice la reposición; debiendo además la demanda otorgar pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios.

II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA WX, RESPECTO A LA RESOLUCIÓN N° 05

El abogado de la demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución N° 05, expresando como agravios los siguientes:

1. En cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, el juez comete un error de hecho al declarar infundada la excepción, por cuanto en el presente causa primero debe dilucidarse la existencia del vínculo laboral, lo que resolverá al momento de expedir sentencia; sin embargo, lo que el juzgador no ha tomado en cuenta es que el Núcleo Ejecutor del Proyecto hasta ahora no han sido incluidos como parte procesal, por lo que resulta ilógico que se pretenda determinar si la obligación es solidaria o no.
2. Además no se ha tenido en cuenta que existe un contrato de locación de servicios del supervisor de proyectos, suscrito entre el actor y el Núcleo ejecutor y el actor, por lo que conforme se ha probado mediante los contratos de locación de servicios y CAS,

la relación civil que existía entre el recurrente se extinguió el 30 de septiembre del 2008. En ese orden de ideas el WX no cuenta con legitimidad para obrar, por cuanto tiene la calidad de tercero en la relación civil.

3. Respecto a la excepción de caducidad, el Juez ha cometido un error al señalar que el computo de plazos se debió efectuar en días hábiles y tal como se puede apreciar el juzgado ha resuelto declarar infundada la excepción de caducidad deducida, afirmando que el demandante ha cesado el día 6 de abril de 2009, sin embargo no ha efectuado una correcta valoración de los medios probatorios, en los cuales se aprecia que el contrato administrativo de servicios suscrito entre el demandante y mi representada, tuvo como fecha de vigencia hasta el 30 de septiembre 2008, razón por la cual al haber sido interpuesta la demanda de nulidad de despido en el mes de mayo del 2009 han transcurrido más de ocho meses y por lo tanto más de 30 días hábiles prescritos por la ley.
4. Sobre la excepción de incompetencia, el juez comete un error al sostener que la aplicación de lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057 sería de aplicación retroactiva, toda vez que el demandante ha sido contratado en el último periodo mediante un contrato administrativo de servicios, razón por la cual, de conformidad con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo, por lo que el juez laboral carece de incompetencia para dilucidar la reclamación de nulidad de despido interpuesta por el demandante.
5. En cuanto a la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, el Juez ha cometido un grave error al sostener en el considerando décimo que debido a que el derecho al trabajo contiene instituciones y principios propios se traducen en normas sustantivas y procesales. Por cuanto le corresponde al demandante agotar la vía administrativa toda vez que el vínculo contractual que mantuvo con WX hasta el 30 de setiembre del 2008 se fundó en la suscripción de un contrato administrativo de servicios por lo que en virtud del artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 el demandante no ha agotado la vía administrativa luego de al cual deberá recurrir al proceso contencioso administrativo.

III. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA WX, RESPECTO A LA RESOLUCIÓN N° 06

El representante de la demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución N° 06, expresando como agravios los siguientes:

6. Dichos medios probatorios no cuentan con sello alguno de la recepción de WX, con el objeto de tener certeza de si efectivamente fueron presentados o no, razón que cuentan de ineficacia probatoria toda vez que han sido creados unilateralmente. De igual forma los medios probatorios 7.14 y 7.16 son supuestas impresiones de correo electrónico que no contiene ninguna firma, rubrica o sello que acredite que lo envió el jefe zonal.

IV. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA WX, RESPECTO A LA SENTENCIA

El representante de la parte demandada interpuso el recurso de apelación contra la sentencia emitida en primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

7. El actor no mantuvo relación laboral con la demandada sino que prestó servicios profesionales a través de contratos de locación de servicios al Núcleo Ejecutor, el cual es un organismo que representa a una comunidad organizada y que recibe financiamiento para la ejecución de proyectos.
8. No es verdad que el contrato celebrado entre el Núcleo Ejecutor y el WX, se trate de un caso de intermediación laboral fraudulenta, toda vez que el Núcleo Ejecutor no es una empresa de intermediación, ni WX es una empresa de intermediación que ha suscrito un contrato con esta, para que sea considerado el Núcleo Ejecutor como “usuario”.
9. Además, teniendo en cuenta lo antes señalado el Decreto Supremo N° 015-96-PCM prescribe: *“los núcleos ejecutores a los que hace referencia el Decreto Ley N° 26157-Ley de WX, y EL Decreto Supremo N° 057.93-PCM que aprueba su estatuto gozan de capacidad jurídica, intervenir en procedimientos administrativos y judiciales, así como todos los actores necesarios para la ejecución de los proyectos financiados por WX...”*. Como se puede apreciar del artículo precitado el Núcleo Ejecutor cuenta con autonomía propia para contratar, que igualmente se encuentra dispuesto en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 079-2009, al establecer: *“El Núcleo Ejecutor es un órgano representativo de la comunidad y cuenta con personería jurídica de derecho privado”*. Asimismo, el artículo 3.3 del Decreto de Urgencia N° 085-2009 señala *“Los Núcleos Ejecutores serán de carácter temporal y tendrán capacidad jurídica para realizar todas las actividades previas y durante la ejecución de la obra...”*.
10. Los servicios que prestó el demandante eran actividades de supervisión las mismas que no tienen naturaleza permanente razón por la cual la modalidad más adecuada de contratación fue la de locación de servicios, no existiendo subordinación. Además

el demandante no ostenta ningún cargo dentro del cuadro de asignación de Personal por lo que no puede ser considerado un trabajador del WX.

11. La actividad que desempeñaba el demandante como supervisor de proyectos, no son actividades principales consustanciales al objeto propio de WX que es financiar la ejecución de proyectos de inversión social (conforme el Decreto Legislativo N° 657, Ley de Creación del WX); y por tanto, su inejecución no afectaría el desarrollo del mismo, ni interrumpiría el funcionamiento, ni el desarrollo de la institución.
12. La relación que el demandante mantuvo con WX feneció el 30 de septiembre del 2008, razón por la cual el plazo para accionar judicialmente ya feneció; asimismo siendo que los contratos administrativos de servicios celebrados por el demandante con mi representada constituían un régimen especial de contratación laboral para el sector público, este se extingue por el vencimiento del plazo del contrato.

V. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

13. El artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
14. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

A. Fundamentos de hecho y de derecho la decisión respecto a la apelación diferida de la resolución N° 05

15. Corresponde resolver la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado formulada por el mismo indicando que entre el excepcionante y la demandada no existió vínculo laboral alguno. La legitimidad para obrar es una de las condiciones de

la acción. Cuando el juez, al calificar la demanda, examina si el demandante tiene o no legitimidad para obrar, simplemente debe verificar si hay relación formal de correspondencia entre tal demandante y la persona a quien la ley concede la acción. En este examen, no juzga la justicia de la pretensión y menos si el actor es o no titular del derecho que alega en su demanda (así, Víctor TICONA POSTIGO, *El debido proceso y la demanda civil*, 2ª edición, tomo I, Editorial Rodhas, Lima, página 281).

16. Entonces, la excepción de falta de legitimidad para obrar se configura cuando no hay identidad entre quien es parte material y parte procesal, mientras que en este caso la demandada niega la existencia de vínculo laboral con el actor, extremo que deberá ser resuelto por el juez al momento de emitir sentencia sobre el fondo de la controversia. En consecuencia, la resolución N° 05 debe ser confirmada en el extremo que declara infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado.
17. Respecto la excepción de caducidad, siendo que dicho plazo es de 30 días para interponer judicialmente la demanda de nulidad de despido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el cual se computa desde el término de la relación laboral, y al ser una de las controversias del presente proceso determinar la existencia de la relación laboral con la recurrente, punto que será dilucidado en la sentencia, por lo que se debe confirmar al resolución N° 05 en este extremo.
18. Sobre la excepción de incompetencia, el artículo 9 del Código Procesal Civil prescribe: *“La competencia por razón de materia se determina por la naturaleza de la pretensión y las disposiciones legales que al regulan”*. En el presente caso tenemos que si bien la demanda mantuvo con el actor una relación laboral especial regulada por el Decreto Legislativo N°1057; posterior a esta se suscribió el contrato de locación de servicios, el cual será analizado para determinar la posible relación laboral con el demandante, deviniendo en infundada esta excepción.
19. Con relación a la falta de agotamiento de la vía administrativa, como se mencionó en el punto anterior es la relación contractual que se generó con posterioridad al término de la contratación mediante contrato de servicios administrativos (CAS), la que es materia de análisis en el presente proceso, y no la relación laboral especial, por lo que deviene en infundado lo peticionado por la demandada.

B. Fundamentos de hecho y de derecho la decisión respecto a la apelación diferida de la resolución N° 06

20. En cuanto a la tacha interpuesta contra los medios probatorios ofrecidos por el demandante; la demandada señala que estos no cuentan con sello alguno de la recepción de WX, razón por la cual carecen de eficacia probatoria, toda vez que han sido

elaborados unilateralmente, asimismo los medios probatorios 7.14 y 7.16 que son supuestamente impresiones de correo electrónico que no contienen ninguna firma que acredite que los envió el jefe Zonal.

21. Respecto a la tacha deducida por la parte demandada, resulta aplicable de manera supletoria lo que establece el Código Procesal Civil, cuyos artículos 242 y 243 señalan que un documento puede ser tachado por falsedad o nulidad, respectivamente. En el primer caso, el documento puede ser tachado si adolece de falsedad o falsificación, que equivale a ocultación de la verdad o deformación de la misma, sea en el documento mismo, sea en el acto contenido en el documento; mientras que en el segundo caso, la tacha procede en el caso en el caso que un documento carezca de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad.
22. En el caso bajo análisis la parte demandada no alega la falta de un requisito de validez, ni tampoco ha demostrado la falsedad o falsificación de los documentos que cuestiona, y por ello, se debe confirmar la resolución N° 06 que declara infundada la tacha.

C. Fundamentos de la decisión respecto a la apelación de la sentencia

23. De conformidad con lo establecido por el demandado en su escrito de apelación, la controversia central gira, primero, en torno a la existencia real del vínculo laboral entre el actor y la demandada WX, no obstante su supuesta vinculación con el Núcleo Ejecutor; y segundo, el hecho que el actor hubiere sido despedido como consecuencia de haber recurrido ante la instancia judicial a fin de interponer demanda laboral solicitando se ordene su inclusión en planillas, entrega de boletas de pago y cese de actos de hostilización.
24. Siendo materia de cuestionamiento únicamente el periodo en el que demandante prestó sus servicios al Núcleo Ejecutor este Colegiado se limitará al análisis del mismo, a fin de determinar si la relación contractual fue con aquél o con WX, y si fue de naturaleza civil o laboral, para lo cual es pertinente analizar si se han configurado los elementos esenciales del contrato de trabajo³: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, a pesar que el contrato suscrito por el demandante fue uno de locación de servicios.

³ El primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

25. En el caso de autos, se advierte que la prestación personal de trabajo (*intuitu personae*) supone que la labor realizada no puede ser delegada a terceras personas, sino que el servicio que presta el trabajador debe ser directo y concreto.

Este primer requisito se ha configurado, ya que con la copia del contrato de locación de servicios (folios 132 a 134) se advierte que don WX fue contratado de manera personal como “*Supervisor de proyectos*”; contrato que tiene como anexo según el considerando décimo segundo “*Términos de Referencia del Supervisor de Proyectos*” ubicado en folios 135 a 136, el mismo que señala en el punto “*4. Condiciones del servicio: 4.3 Ejercer su función cumpliendo con una permanecía efectiva en obra..., 4.6 El Supervisor de Proyectos no podrá transferir total o parcialmente las obligaciones previstas en el contrato...*”, de lo que se observa que las actividades realizadas por el actor las prestaba de manera personal.

26. En cuanto a la remuneración, se entiende que es obligación del empleador pagar una remuneración — generalmente en dinero — al trabajador en contraprestación al servicio realizado, salvo excepciones en que la prestación de servicios puede ser gratuita.

Este segundo requisito se demuestra con las pruebas aportadas al proceso, específicamente en la cláusula cuarta del contrato de locación de servicios de folios 132 a 134, se establece el monto y forma de pago al actor, asimismo, la “hoja de evaluación y conformidad de pago de los servicios del supervisor de proyectos” (fojas 152), y la copia legalizada de cheque a favor del demandante de fecha 6 de julio del 2009 (fojas 407), de estos medios probatorios se observa que el actor recibió una contraprestación mensual por los servicios realizados.

27. En cuanto al tercer requisito, la subordinación, el elemento determinante para establecer la existencia de vínculo laboral, pues permite diferenciar un contrato de trabajo de uno de locación de servicios. La subordinación como bien ha señalado la doctrina especializada supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan en el cumplimiento de un horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.

28. La presencia de este tercer presupuesto se comprueba con la lectura del contrato de locación de servicios celebrado entre el demandante y el Núcleo Ejecutor del Proyecto Canal “José Ángel Silupú Vilchez” financiado por WX. Así, en el contrato antes mencionado (folios 132 a 134) se advierte que, en la cláusula sexta, específicamente en el punto 6.3, las partes acuerdan: “*El servicio a prestarse estará bajo vigilancia del Equipo Zonal Piura de WX, quien estará facultado a exigir la aplicación y cumplimiento*”

del presente contrato” (subrayado nuestro), lo que permite afirmar que el w, no desempeñaba su labor de manera independiente, sino que se encontraba bajo la supervisión de la demandada.

29. Lo anterior se corrobora con lo consignado en los “términos de referencia del supervisor de proyectos (folios 135 a 136) que aparece como anexo del contrato, en cuyo apartado 4 aparece como condiciones del servicio: “4.3. *Ejercer su función cumpliendo con una permanencia efectiva en obra de acuerdo a su coeficiente de participación (...)* 4.5 *El servicio que brindará el Supervisor de Proyectos será monitoreado por el Equipo Zonal, quien es el encargado de revisar y dar conformidad a los informes que presente este agente, para fines de cancelación de sus servicios*” (subrayado nuestro). De igual manera, se pueden mencionar los informes y documentos insertos a folios 152 a 166, dirigidos al jefe Zonal de WX en Piura, en los que el actor da cuenta de las labores que realizó en el mes.
30. De la valoración de los medios probatorios antes detallados se concluye que la verdadera naturaleza de la contratación fue de carácter laboral y no civil, pero también que la vinculación fue entre el demandante y WX (y no con el Núcleo Ejecutor), quien financia al Núcleo Ejecutor, máxime si mediante el informe 04-WAC-SUC.80002 (folios 161) queda claramente establecido que el demandante le rinde cuentas a WX tal como se consigna en el contrato, y que es el Supervisor Zonal WX quien suscribe la “hoja de evaluación y conformidad de pago de servicios del supervisor”⁴, denotándose con estos medios probatorios que el actor está vinculado realmente con la recurrente⁵.
31. Conclusión que es avalada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República (Casación N° 014-2006-Lima, publicada en “El Peruano” el 1 de octubre de 2007), la cual ha señalado que se debe declarar la existencia de vínculo laboral, aunque las partes hayan celebrado un contrato de locación de servicios:

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

⁴ De igual manera el cheque que obra en el expediente (folios 407) denota que el pago de remuneraciones se efectuaba con fondos de WX:

⁵ Tal es así que en la cláusula décimo primera del contrato de locación de servicios antes citado se consigna que cualquier modificación debe contar con la aprobación de WX: “...*el presente contrato podrá ser modificado..., con la conformidad del equipo Zonal Piura de WX*” (subrayado nuestro).

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

32. Por otro lado, el segundo tema de fondo es la evaluación de si en realidad se configura el supuesto de despido nulo invocado por la demandante. El despido es nulo cuando resulta lesivo de los derechos fundamentales del trabajador encontrándose sus causales taxativamente previstas por el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, de manera tal que queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico-laboral dispensa la máxima tutela restitutoria dada la trascendencia de los bienes jurídicos que resultan lesionados con su materialización.
33. Para el caso del despido nulo, el artículo 52 del Reglamento del Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que cuando menos uno de los motivos a que se contraen las causales establecidas en la ley sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador. El trabajador fundamenta su demanda en el despido represalia a que se contrae el numeral c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sosteniendo haber sido objeto de represalia por haber recurrido a la autoridad judicial a fin de que declare su inclusión en planillas, se le otorgue boletas de pago y cesen los actos de hostilización.
34. El Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997 plantea que en los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.
35. Sobre los criterios a tener en cuenta para calificar el despido nulo por causal de represalia, la Corte Suprema de la República (Casación N° 1633-2006-Lima, El Peruano, 30 de noviembre de 2007) ha establecido con buen criterio los siguientes: (a) que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso de naturaleza laboral en defensa de sus derechos reconocidos por ley y no con el ánimo de

perjudicar al empleador o de tener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa, (b) que el acto de despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja o proceso por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que, el móvil por el cual se ha roto el vínculo laboral, es la represalia por el reclamo formulado, y (c) que, el despido tenga como propósito impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajador.

36. En este caso se puede afirmar que el despido se originó como consecuencia de la demanda de inclusión a planillas y cese de actos de hostilización presentada ante el Segundo Juzgado Especializado Laboral , y notificada a la demandada en marzo del 2009, mientras que el despido se produjo el 22 de abril del 2009, esto es poco tiempo después de admitida a trámite, con lo que se configura la causal alegada por el demandante, máxime si WX no ha precisado cuál fue la causa que motivó el despido del trabajador⁶.
37. De esta manera los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada por lo que debe ser confirmada en cuanto declara fundada la demanda.

VI. DECISIÓN

Por las anteriores consideraciones:

1. **CONFIRMARON** la resolución N° 05 emitida en audiencia única de fecha 6 de noviembre del 2009, mediante la cual se declaran infundadas las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, caducidad, incompetencia y falta de agotamiento de la vía administrativa planteadas por la parte demandada.
2. **CONFIRMARON** la resolución N° 06 emitida en audiencia única de fecha 6 de noviembre del 2009, que declara infundada la tacha deducida por la demandada.
3. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 24 de mayo del 2012, la cual declara fundada la demanda interpuesta por w contra el **WX** sobre nulidad de despido.

⁶ Es de precisar además que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 03335-2009-PA/TC del 23 de abril del 2010 ha reafirmado que el régimen laboral de los trabajadores de WX es el de la actividad privada. Así, en el fundamento 2 de la mencionada resolución señala: “Sobre el particular, resulta necesario establecer cuál es el régimen laboral correspondiente a los trabajadores de WX, a efectos de determinar la competencia de este Tribunal para conocer la controversia planteada. Al respecto, se debe señalar que los trabajadores de WX se encuentran bajo el régimen de la actividad privada, es decir, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”.

4. **ORDENARON** que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía ocupando antes de su despido, y se le pague al accionante la suma de **S/.156,000.00 (ciento cincuenta seis mil nuevos soles y 00/100 céntimos)**, monto que le asiste por remuneraciones devengadas hasta la fecha de expedición de sentencia, más los devengados que se generen hasta la fecha que se efectivice la reposición; debiendo además la demanda otorgar pago correspondiente por compensación por tiempo de servicios.
5. **CONFIRMARON** en lo demás que contiene y que fuera materia de la apelación.

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

Objeto de estudio Proceso judicial	Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales	Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias	Pertinencia entre los medios probatorios y el delito sancionado	Idoneidad de la calificación de los hechos para sustentar el delito sancionado
Expediente N°00306-2009-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PERÚ.2021	CUMPLIO	CUMPLIO	CUMPLIO	CUMPLIO

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado caracterización del proceso sobre Nulidad de despido

DECLARO: conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen.

El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado.

Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc.

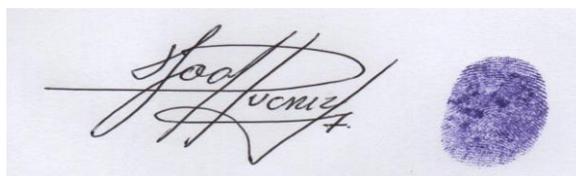
Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Piura, Mayo del 2021

Taller de Investigación N° 4

Alejandro Puertas Cruz

0806171062

A rectangular image showing a handwritten signature in black ink on the left and a purple ink fingerprint on the right. The signature is cursive and appears to read 'Alejandro Puertas Cruz'.

Anexo 4. Presupuesto

PRESUPUESTO			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	10.00	1	10.00
• Fotocopias	10.00	1	10.00
• Empastado	0.00	0	0
• Papel bond A-4 (500 hojas)	0.00	0	0
• Lapiceros	5.00	1	5.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			125.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	0.00	0.00	0.00
Sub total	75.00	5	125.00
Total de	presupuesto		125.00
	desembolsable		
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	0.00	0	0.00
• Búsqueda de información en base de datos	0.00	0	0.00
• 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			210.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			462.00
Total (S/.)			587.00

PUERTAS CRUZ JOSE ALEJANDRO

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo