



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESPIDO INCAUSADO Y OTROS,
EN EL EXPEDIENTE N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01,
DEL DISTRITO JUDICIAL LIMA ESTE - LIMA, 2022.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**AUTORA
MORÁN CAVERO, SHAHZADI VIOLETA
ORCID: 0000-0002-3698-5724**

**ASESORA
VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ
2022**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

MORÁN CAVERO, SHAHZADI VIOLETA

ORCID: 0000-0002-3698-5724

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista,

Lima – Perú

ASESORA

Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

JURADO EVALUADOR

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER

ORCID: 0000-0003-0523-8635

PRESIDENTE

Dr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

MIEMBRO

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH ORCID:

ORCID: 0000-0002-7759-3209

MIEMBRO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA

DR. RAMOS HERRERA, WALTER
PRESIDENTE

DR. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO
MIEMBRO

MGTR. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH
MIEMBRO

MGTR. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ASESORA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por su protección y justicia divina que siembra en mí vida, fe, esperanza y amor en mi corazón.

A la ULADECH:

Por existir, por su apoyo en mi escasa economía y por generar una propuesta de enseñanza-aprendizaje que calzó con la meta de lograr ser una profesional en la carrera de Derecho.

Shahzadi Violeta Morán Cavero

DEDICATORIA

A mis padres:

Por sus bendiciones.

A mi hija:

Porque nos amaremos siempre y desde el cielo me cuida, me acompaña y ve cumplir mi promesa de salir adelante y ser feliz.

A mi Emperador:

Por nuestro amor puro, valioso y sin igual.

A mis hermanos:

Por su respaldo y motivación sostenida.

A mis sobrinos:

Porque alegran mi vida.

A mis maestros y asesora de tesis:

Por sus valiosas enseñanzas, orientación, guía y tiempo extra.

Shahzadi Violeta Morán Cavero

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima, 2022?. Su objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Esta investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido y una lista de cotejo validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en sus partes expositivas, considerativas y resolutivas fueron de rango: Muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente. Por lo tanto, se concluyó que, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de rango: Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.

Palabras claves: Beneficios, calidad, contrato, despido, locador y reposición.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on uncaused dismissal and others in file No. 02563-2017-0- 3208-JR-LA-01, of the judicial district of East Lima - Lima, 2022? . Its objective was: To determine the quality of the sentences of first and second instance according to the normative, doctrinal and jurisprudential parameters. This research is of a qualitative quantitative type, descriptive exploratory level and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed from a file selected by convenience sampling using the techniques of observation and content analysis and a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the sentences of first and second instance in their expository, considerative and decisive parts were of range: Very high, very high and very high; respectively. Therefore, it was concluded that the quality of the sentences of first and second instance were of rank: Very High and Very High, respectively.

Keywords: Benefits, quality, contract, dismissal, landlord and replacement.

CONTENIDO

CARÁTULA	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xvi
I. INTRODUCCION	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	8
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1 Ámbito internacional	8
2.1.2 Ámbito Nacional.....	8
2.1.3 Ámbito Local	10
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.2.1 Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	13
2.2.1.1 <i>Acción</i>	13
2.2.1.1.1 <i>Definición</i>	13
2.2.1.1.2 <i>Características</i>	14
2.2.1.1.3 <i>Elementos</i>	14
2.2.1.1.4 <i>Formas de ejercer el derecho de acción</i>	15
2.2.1.2 Jurisdicción	16

2.2.1.2.1	<i>Concepto</i>	16
2.2.1.2.2	<i>Características</i>	17
2.2.1.2.3	<i>Fases</i>	17
2.2.1.3	Competencia	18
2.2.1.3.1	<i>Concepto</i>	18
2.2.1.3.2	<i>Características</i>	19
2.2.1.3.3	<i>Clases</i>	19
2.2.1.4	Principios	21
2.2.1.5	Principios del Derecho Procesal Laboral según la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.....	22
2.2.1.6	Debido proceso	26
2.2.1.6.1	<i>Definición</i>	26
2.2.1.6.2	<i>Elementos</i>	27
2.2.1.7	Demanda	27
2.2.1.7.1	<i>Definición</i>	27
2.2.1.7.2	<i>Requisitos para la presentación de una demanda</i>	28
2.2.1.7.3	<i>Anexos de la demanda</i>	29
2.2.1.7.4	<i>Admisión de la demanda</i>	30
2.2.1.7.5	<i>Traslado de la demanda</i>	31
2.2.1.7.6	<i>Inadmisibilidad</i>	31
2.2.1.7.7	<i>Improcedencia</i>	31
2.2.1.7.8	<i>Contestación y sus requisitos</i>	32
2.2.1.8	Proceso Laboral	32
2.2.1.8.1	<i>Definición</i>	32
2.2.1.8.2	<i>Etapas del Proceso Civil</i>	33
2.2.1.8.3	<i>Etapas del Proceso Ordinario Laboral de la presente investigación.</i>	34

2.2.1.8.4 <i>Clases de Procesos Laborales</i>	35
a. <i>Proceso ordinario laboral</i>	35
b. <i>Proceso abreviado laboral</i>	38
c. <i>Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos</i>	39
d. <i>Proceso cautelar</i>	41
e. <i>Proceso de ejecución Laboral</i>	42
f. <i>Procesos no contenciosos</i>	42
2.2.1.9 <i>Órganos Jurisdiccionales aplicables al Ámbito Laboral según NLPT</i>	43
2.2.1.9.1 <i>Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (SDCSCS)</i> 43	
2.2.1.9.2 <i>Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia (SLCSJ)</i>	43
2.2.1.9.3 <i>Juzgados Especializados de Trabajo (JET)</i>	44
2.2.1.9.4 <i>Juzgados de Paz letrados Laborales</i>	45
2.2.1.10 <i>Medios Probatorios</i>	46
2.2.1.10.1 <i>Definición</i>	46
2.2.1.10.2 <i>La Prueba</i>	47
2.2.1.10.3 <i>Carga de la prueba</i>	47
2.2.1.10.3.1 <i>Del trabajador</i>	47
2.2.1.10.3.2 <i>Del empleador</i>	48
2.2.1.10.4 <i>Supuestos particulares</i>	48
2.2.1.10.5 <i>La actividad probatoria</i>	48
2.2.1.10.6 <i>Admisión de medios de prueba en el expediente de la investigación.</i>	50
2.2.1.10.7 <i>Actuación de los medios probatorios</i>	51
2.2.1.10.8 <i>Cuestiones probatorias</i>	51
2.2.1.11 <i>Medios impugnatorios</i>	52
2.2.1.11.1 <i>Clasificación</i>	52
2.2.1.12 <i>Los recursos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>	53

2.2.1.12.1 <i>Recurso de apelación</i>	53
2.2.1.12.2 <i>Recurso de Casación</i>	57
2.2.1.13 <i>Indemnización</i>	62
2.2.1.13.1 <i>Indemnización por daños y perjuicios</i>	62
2.2.1.13.2 <i>Indemnización por daños y perjuicios en la categoría de lucro cesante</i>	63
2.2.1.13.3 <i>Indemnización por daños y perjuicios en la categoría de daño moral</i>	64
2.2.1.13.4 <i>Daños punitivos</i>	66
2.2.1.14 <i>Documentos</i>	67
2.2.1.14.1 <i>Documento Público</i>	68
2.2.1.14.2 <i>Documento Privado</i>	68
2.2.1.14.3 <i>Falsedad material del documento</i>	68
2.2.1.14.4 <i>Documento electrónico</i>	68
2.2.1.14.5 <i>Documentos de apoyo informativo</i>	69
2.2.1.14.6 <i>Documento de Archivo o Archivístico</i>	69
2.2.1.14.7 <i>Unidad Documental</i>	71
2.2.1.15 <i>Expediente judicial</i>	72
2.2.1.15.1 <i>Características</i>	73
2.2.1.15.2 <i>Tipos de expedientes judiciales</i>	74
2.2.1.16 <i>Resoluciones judiciales</i>	74
2.2.1.16.1 <i>Concepto</i>	74
2.2.1.16.2 <i>Su debida motivación</i>	77
2.2.1.17 <i>Sentencia</i>	79
2.2.1.17.1 <i>Concepto</i>	79
2.2.1.17.2 <i>Tipos</i>	80
2.2.1.17.3 <i>Clasificación</i>	81
2.2.1.17.4 <i>Requisitos de una sentencia</i>	81

2.2.1.18 Sentencia Laboral	82
2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	85
2.2.2.1 Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia	85
2.2.2.2 Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral	85
2.2.2.3 Sobre el proceso analizado.....	86
2.2.2.4 El trabajo	86
2.2.2.4.1 Concepto	86
2.2.2.4.2 El Trabajador	88
2.2.2.4.3 El Empleador	88
2.2.2.5 Derecho del trabajo	89
2.2.2.5.1 Concepto	89
2.2.2.5.2 Características	89
2.2.2.6 El Contrato de trabajo	90
2.2.2.6.1 Concepto	90
2.2.2.6.2 Elementos.....	92
2.2.2.6.3 Figuras afines al contrato de trabajo	93
2.2.2.6.4 Formas de contratación laboral.....	94
2.2.2.6.5 Extinción del Contrato de Trabajo	95
2.2.2.7 La Remuneración	95
2.2.2.8 Los Beneficios Sociales	96
2.2.2.8.1 <i>Concepto</i>	96
2.2.2.8.2 <i>Tipos o conceptos de beneficios sociales</i>	96
2.2.2.8.3 Compensación por Tiempo de Servicios.....	99
2.2.2.9 El Despido	100
2.2.2.9.1 Característica.....	101

2.2.2.9.2 Causales del despido.....	101
2.2.2.10 Tipos de Despido según el DL 728.....	102
2.2.2.10.1 Despido Arbitrario.....	102
2.2.2.10.2 Despido Injustificado (Dentro del Despido Arbitrario).....	102
2.2.2.10.3 Despido Nulo.....	103
2.2.2.10.4 Despido de Hecho.....	103
2.2.2.11 Según el Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.....	104
2.2.2.11.1 Despido Incausado (No expresa causa).....	104
2.2.2.11.2 Despido Fraudulento.....	105
2.2.2.11.3 Despido Nulo.....	106
2.2.2.11.4 Despido Colectivo.....	107
2.2.2.11.5 Despidos con vulneración de derechos fundamentales.....	107
2.2.2.12 Discriminación.....	107
2.2.2.13 Discriminación laboral.....	108
2.2.2.13.1 Momentos.....	110
2.2.2.14 Discapacidad.....	110
2.2.2.15 Niveles de Discapacidad.....	111
2.2.2.16 Costas y costos.....	111
2.2.2.17 Jurisprudencias respecto al tema de estudios.....	112
2.2.2.17.1 Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima Este, 01.09.2021.....	112
2.2.2.17.2 Casación Laboral N° 3386 – 2019, Lima, 03.11.2021.....	112
2.2.2.17.3 Casación Laboral N° 19205 – 2019, La Libertad, 16.03.2022.....	114
2.2.2.17.4 Casación Laboral N° 10857 – 2019, Lima Norte, 24.09.2020.....	116
2.2.2.17.5 Casación Laboral N° 12478 – 2017, Loreto, 28.05.2019.....	117
2.3 Marco Conceptual.....	119
III. HIPOTESIS.....	124

3.1 Hipótesis General.....	124
3.2 Hipótesis Específicas	124
IV. METODOLOGÍA	125
4.1 Diseño de la Investigación	125
4.1.1 Tipo y nivel de la investigación	125
4.1.1.1 Tipo de investigación	125
4.1.1.2 Nivel de investigación.....	129
4.2 Unidad de Análisis.....	130
4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	132
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	132
4.5 Plan de análisis.....	134
4.6 Matriz de consistencia lógica.....	112
4.7 Principios Éticos	114
V. RESULTADOS	116
5.1. Resultados de sentencia de primera instancia y segunda instancia.....	116
5.2 Análisis de Resultados	120
VI. CONCLUSIONES	123
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	124
ANEXOS.....	129
ANEXO N° 1 - SENTENCIA PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA	130
SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA	130
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.....	189
ANEXO N° 2 - DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES	204
Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia	204

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia.....	208
ANEXO N° 3 - INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, LISTA DE PARÁMETROS CIVIL Y AFINES	212
ANEXO N° 4 - CUADROS DESCRIPTIVOS DE OBTENCIÓN DE DATOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE SENTENCIAS.....	221
ANEXO N° 6 - DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICOS Y NO PLAGIO	299
ANEXO N° 7 - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	300
ANEXO N° 8 - PRESUPUESTO	301

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 - Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Despido Incausado y Otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2022..... 116

Cuadro N° 2 - Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Incausado y Otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2022..... 118

I. INTRODUCCION

Aportar a nuevos conocimientos del manejo de la administración de justicia a través de la calidad de .las sentencias emitidas en los procesos judiciales realizando un estudio, análisis y selección de un expediente de un proceso judicial, motivó a evaluar el contexto temporal, espacial y circunstancial de cómo nace, pues en la realidad de cada acto o acción judicial por parte del juzgador son productos resultante de la dinámica de los procedimientos que están normados jurídicamente reflejando la actividad socio-legal del administrador y administrado cuando hace prevalecer su derecho, la justicia le asiste y la impartición de la justicia que un Juez administra e imparte en representación de un Estado, que le otorga la facultad y el poder.

En nuestra patria los distintos gobiernos han realizado intentos fallidos a fin de reformar el Poder Judicial y sus Sistema de Administración de Justicia, ha pasado el tiempo y el único logro vergonzoso es haber logrado que la corrupción ingrese y reine y nosotros como egresados no podemos cerrar los ojos a esta realidad dejando que esto prosiga sin hacer nada.

Las sentencias judiciales de primera y segunda instancia, son documentos que gracias a su análisis y estudio nos permite el grado de eficiencia que tenemos en la labor judicial de nuestros magistrados. Se impulsa al cambio, se rechaza la corrupción, pero no todos participan de ello por el contrario son una piedra en el camino con el que hay que chocarse.

Dudo ya que la educación sea el arma inteligente con la que vamos a poder combatir la realidad que caracteriza nuestro sistema de administración de justicia porque tanto el buen profesional como el mal profesional que llega adquirir un cargo o responsabilidad dentro de cualquiera de las intuiciones del Poder Judicial recibe educación y el uso que le da es lo que define el mañana de nuestro Poder Judicial y el Sistema de Administración de Justicia. Por eso, paralelamente se debe impartir no sólo saberes o conocimientos sino reforzar el más importante el “Saber Ser”, qué es el que nuestra universidad más primó dentro de mi formación y reeducó donde había

falencias y reforzó habilidades y potencialidades que favorezca y beneficie mi persona como ser humano, como profesional y como servidora pública encajando en cualquier tipo de entidad sea pública o privada, como un profesional que se suma a los demás que buscan como yo vencer la corrupción.

Las torpezas en la administración de justicia y sus sistemas como función estatal peruana hoy nos pasa factura, pero no significa impedimento para que busquemos recuperarla y hacerla saludable. Hoy en día quizás seamos menos profesionales corruptos al igual que operadores de justicia, pero el ser humano tiene la potencialidad de cambiar su conducta, comportamiento y pensamiento y transformarlo todo a bien si su voluntad así lo decide, ¡Hagámoslo, cambiemos cerebros!

La situación internacional, analizada por la World Justice Project -WJP Rule of Law Index, et al (2017-2018), nos comenta en su informe que evaluó el sistema de justicia en el mundo en 113 países bajo estos 8 criterios: Restricción al poder del gobierno, ausencia de corrupción, gobierno abierto, derechos fundamentales, justicia criminal, cumplimiento normativo, orden y seguridad y justicia civil y criminal; siendo 0.52 el resultado de la evaluación general del Perú en una escala donde la máxima puntuación es 1, representando un mayor apego al Estado de Derecho. De los 113 países, Perú se ubica a media tabla tanto a nivel global como de América Latina y El Caribe, en el puesto 60 y 16, respectivamente. Por lo que el Perú, según estos resultados, posee uno de los peores sistemas de justicia civil y criminal en el mundo, además sus 3 poderes poseen un alto nivel de corrupción.

También tenemos, el Tercer Informe Estado de la Justicia del Programa Estado de la Nación San José de Costa Rica (2020), se relata la experiencia de análisis documentales de sentencias que obran en los archivos del Tribunal Constitucional concluyen que estas traen beneficios para la toma de decisiones en la administración de justicia.

Por otro lado, De La Torre, K (2020), nos informa que en las últimas décadas la voluntad política en México para legislar sobre materia laboral se da con tres

grandes reformas: 1. En el año 2012, con ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, disponiendo la contratación por horas, periodos a prueba y el límite de salarios vencidos, 2. En el año 2016, con el ex presidente Enrique Peña Nieto que representa un antecedente de la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y 3. La del Movimiento de Regeneración Nacional -grupo parlamentario del partido oficialista-, impulsada por el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (TC – MEC) que incluyó el reconocimiento de la Libertad Sindical y la efectiva Negociación colectiva.

La Situación Nacional: El investigador del Consejo Privado de Competitividad - CPC, Edgard Ortiz (2018); desde inicios de año y antes que estalle la crisis judicial con los CNM Audios, decidió analizar el impacto de la justicia en los índices de competitividad del Perú, expresando que la mejor justicia es cuando se tiene en un estado de derecho: Predictibilidad, paz social, más crédito, estabilidad y el progreso como sociedad (Gestión.pe, 2018). El investigador tuvo como limitación no contar con información que tuviera el Poder judicial, Ministerio Público y Tribunal, sin embargo, recopiló la información CPC y los testimonios recogidos a ex miembros del Poder Judicial, Ministerio de Justicia y Academia de la Magistratura; realizando un diagnóstico con “cuatro patas de una mesa importante”: Capital humano, gestión de procesos, transparencia y predictibilidad e institucionalidad (GESTIÓN, 2018)

La situación Local; según Cavero, C. (2018); la administración de justicia en el Perú necesita un cambio, con el fin que pueda solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios que buscan la seguridad jurídica, para sus bienes y que sus derechos no sean violentados, el cual es una garantía que el Estado debe brindar, buscando recuperar el prestigio de los jueces y de la institución, así como las demás instituciones a cargo.

GESTIÓN, (2019); en el 2019 se aprobaron y oficializaron 2 normas refrendadas por el presidente Martín Vizcarra y el titular de la Presidencia del Consejo

de Ministros, Salvador del Solar que forman parte de las propuestas de la reforma de administración de justicia impulsadas por el Gobierno: 1. La **Ley N° 30943** que oficializa la creación de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, órgano que tiene a su cargo el control funcional de los jueces de todas las instancias y del personal auxiliar jurisdiccional, salvo el caso de los jueces supremos. Su oficina central tiene sede en Lima, y contará con oficinas descentralizadas y por módulos itinerantes dependientes de las oficinas descentralizadas. Esta ley establece que el jefe de la Autoridad Nacional del Control del Poder Judicial es la máxima autoridad y lo representa. Es nombrado por un periodo de cinco años, no prorrogable, mediante concurso público de méritos conducido por la Junta Nacional de Justicia y tiene las mismas incompatibilidades, prohibiciones, remuneración y beneficios que los jueces supremos. El control funcional comprende la prevención, supervisión, inspección, investigación, instauración del procedimiento disciplinario e imposición de la sanción conforme a la Ley 30483, Ley de Carrera Fiscal y la Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial, y 2. La **Ley N°30944** con la cual se formalizó su creación de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público.

En este mismo año, el 19 de febrero, el Ejecutivo oficializó la norma N° 30916 Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), promulgada por el presidente de la República, Martín Vizcarra, que establece y norma las competencias, organización, conformación, requisitos, funciones, sistematización de la información, la participación ciudadana y régimen económico de la Junta Nacional de Justicia y de la Comisión Especial dentro de ellas nombra, ratifica, supervisa y destituye a jueces y fiscales. Aquí se establece también como disposición complementaria, la derogación de la ley 26397 del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) y se procedió a derogar la ley 30833 que disponía la declaratoria de emergencia de esta institución, cuyos integrantes fueron destituidos por el Congreso. Por lo cual, se realizó el “Concurso Público De Méritos para da Elección de los Miembros de la Junta Nacional de Justicia (JNJ)”, el mismo que fue una vergüenza sus resultados pues en vez de iniciar con mejoras partimos con fracasos.

La situación universitaria; nuestra ULADECH, reglamentó los procesos de investigación individual dejando plasmado esta responde al lineamiento denominado: “Derecho público y privado” cuyo objetivo es “Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado”. En este sentido, esta investigación se alinea a los dispuesto y además su objeto es el análisis de sentencias generadas en un órgano jurisdiccional.

Persiguiendo este fin el expediente seleccionado para elaborar esta investigación es de materia laboral, lo que se peticiona judicialmente es por el despido incausado y otros. El número de expediente es el 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 correspondiente al Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, Perú 2022.

Por estas razones, se enunció el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Incausado y Otros, en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima, 2022?

Para resolver el problema enunciado, trazamos un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente judicial N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima, 2022.

Del mismo modo, para alcanzar el objetivo general, trazamos dos objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado y otros, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre despido incausado y otros, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

Sobre su justificación,

Es necesario poner el hombro para sumar positivamente al desarrollo administrativo judicial de nuestro Perú, es por eso que con esta investigación buscamos, en base a los procedimientos de análisis realizados responsablemente, resultados obtenidos y conclusiones ofrecidas evaluar la calidad de las sentencias de instituciones judiciales, en esta ocasión, de un expediente del campo del derecho laboral que obra en los archivos del Juzgado Laboral de Lima Este que nació por la invocación de un derecho del demandante con la pretensión que se le reconozca su vínculo laboral y se le haga justicia por haber sido objeto de un despido incausado así como el pago de todos sus beneficios sociales e indemnización conforme a ley, etc. contra un demandado; vinculado con nuestra línea de investigación universitaria ya que como aspirante de obtener mi título como abogada identifiqué que hoy en día el Poder Judicial y el Sistema de Administración de Justicia implementado en nuestra patria carece de efectividad, eficacia y competitividad permitiendo altos índices de corrupción en ella que no tienen cuando parar. Es de nuestra aspiración que esta investigación, sus resultados, conclusiones y aportes sirva como fuente de información, revisión, consulta y exhortación para futuros profesionales de todas las

universidades y entendidos del derecho, así como para docentes tutores o profesionales con cultura investigadora en materia del derecho laboral que tengan interés en sumarse positivamente a resolver desde el lugar o cargo que ocupe esta lamentable situación y porque no del mismo Presidente de la República ya que sus decisiones atinadas o desatinadas ocasionan un gran impacto en la sociedad administrada como representante del Estado y tanto de él como de nosotros depende que este impacto sea positivo, demostrando competitividad al lograr día a día un Estado de Derecho que le cierra las puertas a la corrupción, que asertivamente disminuye hasta eliminar los deseos e impulsos de la sociedad de hacer justicia por sus propias manos; motivando así en el pueblo peruano a través de la óptima gestión de sus funciones y competencias en administración de justicia conductas aceptables de buena convivencia social, cero conflictos sin resolver.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Ámbito internacional:

No se encontraron antecedentes a nivel internacional vigentes acordes con nuestra investigación, sin embargo, ofrecemos el siguiente informe:

Tercer Informe, Estado de la Justicia del Programa Estado de la Nación-PEN, San José de Costa Rica et al (2020), donde se relata que la experiencia de análisis documentales de sentencias que obran en los archivos del Tribunal Constitucional traen beneficios para la toma de decisiones en la administración de justicia; sobre todo se valora el desempeño de un institución específica, el Poder Judicial pues es la principal instancia que persigue y sanciona la corrupción sin dejar de ser vulnerable a ello... (pp 24, 58)

2.1.2 Ámbito Nacional:

Vásquez H. (2021); realizó la investigación que tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00117-2018-0-0801-JR-LA-02, DJ Cañete, Cañete, 2021?; su objetivo fue determinar la calidad de las sentencia de primera y segunda instancia de un expediente basándose en 3 parámetros que los norma, la doctrina y la jurisprudencia existente. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a: la sentencia de primera instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Medina M. (2021); realizó la investigación que tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-¿LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021?; el objetivo general fue: determinar la calidad de sentencias de

primera y segunda instancia del expediente en estudio. Es de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel explorativo y descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado por muestreo por conveniencia; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y como instrumento una guía de observación, las mismas que fueron validadas mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron respecto a la sentencia de primera instancia que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y, respecto a la sentencia de segunda instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y, como conclusión se determinó que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia fueron de rango muy altas.

Correa, H. (2021); realizó la investigación que tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y otros, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes de calidad en el expediente N° 01034-2017-0-201-JR-LA-01; del distrito judicial de Ancash, Perú 2021?; el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelan que de acuerdo a los objetivos planteados se evidencia que se han cumplido los plazos, así como tiene idoneidad de las resoluciones dando claridad y pertinencia, como también se han cumplido con el debido proceso que es muy importante para la buena justicia, por otro lado, de evidencia que los medios probatorios han tenido pertinencia con la pretensión solicitada y por último que la calificación de los hechos ha sido muy alta.

2.1.3 Ámbito Local:

Noronha, E. (2021) La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral, fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento, una lista de cotejo validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Por otro lado, el Juez de la sala Laboral Permanente (2019) en el Auto de Vista, la parte Considerativa, apartado Décimo Tercera, señala: “Del Caso Concreto.- En lo referente al presente extremo, los apelantes afirman que la resolución que ha rechazado la demanda no es válida, por cuanto la liquidación de los beneficios económicos solicitados no ha guardado una relación con la pretensión principal de nulidad o ineficacia del acuerdo de mutuo disenso, por cuanto la determinación de las remuneraciones no pagadas se evaluarán cuando se produzca la reposición y se ordene la ejecución de la sentencia. De ello, se aprecia que el órgano jurisdiccional ha rechazado la acción judicial en base a que los demandantes no han cumplido con presentar la liquidación de los beneficios económicos señalados en la pretensión accesoria, a pesar de haber declarado su inadmisibilidad; en ese sentido, se observa que el agravio interpuesto se centra en la falta de liquidación de la pretensión accesoria, pues no se habría delimitado tales ingresos económicos a consecuencia de la nulidad del acuerdo de mutuo disenso entre los trabajadores y la empresa demandada. Por lo que, se advierte que el rechazo de la demanda por falta de precisión en la cuantía de la

pretensión accesoria no ha resultado razonable ni proporcional en esta etapa postuladora, por cuanto -al consecuencia inmediata de la validez o invalidez del acuerdo de suspensión perfecta (el cual tiene el carácter de pretensión principal)- la misma también se podrá determinar en la etapa procesal de la ejecución de sentencia, pues su eficacia se encontrará supeditada a la calificación jurídica en el fondo de la controversia y el cual se ha sujetado a un planteamiento válido de la demanda. En consecuencia, nuevamente este colegiado aprecia que el rechazo de la demanda no ha guardado relación con la garantía de los derechos constitucionales y laborales señalados (aún más con los derechos de Acceso a la Justicia, el Debido Proceso y el Principio de Privilegio del Fondo Sobre la Forma), por carecer una motivación suficiente y razonable al momento de rechazar la demanda en su integridad; conllevando -en base a una nulidad manifiesta- que el Juzgado de primera instancia admita la demanda mediante una nueva resolución y se pronuncie mediante una declaración de fondo sobre la controversia. Con razón, corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante, debiendo declararse su nulidad, con la finalidad que la Judicatura admita la demanda y se pronuncie sobre el fondo de la controversia”; resolviendo: “III. PARTE RESOLUTIVA: Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación. HA RESUELTO: 1.- DECLARAR NULA la Resolución N° 03 de fecha 15 de agosto de 2018 (a fojas 283), en el cual se rechazó la demanda al no haber adjuntado una liquidación de los extremos económicos demandados y por concluido el proceso; en consecuencia, la Judicatura deberá expedir una nueva resolución de acuerdo con los argumentos esgrimidos en la presente resolución” (Expediente N° 043337-2018-0-1801-JR-LA-14 - Expediente Electrónico).

Guerrero A. (2018); en su tesis para optar el grado académico de maestro en derecho penal y procesal penal, titulada: “Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017” cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre la calidad de sentencia y el cumplimiento en las garantías de la administración de justicia del Distrito Judicial Lima Norte en el periodo 2017 y sus objetivos específicos fueron: 1. Determinar la

relación entre la calidad de sentencia y la responsabilidad de los magistrados en el cumplimiento de una buena administración de justicia del Distrito Judicial Lima-Norte 2017 y, 2. Determinar la relación entre la calidad de sentencia y la correcta aplicación de la norma legal de una buena administración de justicia del Distrito Judicial Lima-Norte 2017. El método de investigación fue hipotético deductivo tratándose de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observables. Su nivel ha sido exploratorio y descriptivo. Llegando a las siguientes conclusiones: “Primero: Se demostró que existió la relación significativa positiva entre las variables calidad de sentencia y el cumplimiento en las garantías de la administración de justicia del Distrito Judicial Lima Norte en el periodo 2017, demostrándose un nivel de significancia de $p = ,000$ y como es menor a $\alpha = ,05$; lo cual permitió señalar que la relación fue significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la Tabla 8. Segundo: Se demostró la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman= 0,852 entre la variable calidad de sentencia y la responsabilidad de los magistrados en el cumplimiento de una buena administración de justicia del Distrito Judicial Lima-Norte 2017, enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación muy alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la Tabla 9. Tercero: Se demostró la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman= 0,845 entre la variable calidad de sentencia y la correcta aplicación de la norma legal de una buena administración de justicia del Distrito Judicial Lima-Norte 2017, enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación muy alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la Tabla 10”.(Pág. 81, 83 y 101)

A razón de estos antecedentes nos percatamos que, para realizar una correcta motivación de la sentencia, se debe de analizar en primer lugar los fundamentos de hecho y de derecho, ya que con ello se puede realizar una sentencia sin vicios, y con ello el juez debe de exponer las razones por la cual tomó dicha decisión.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1 Acción

2.2.1.1.1 Definición

La acción es un derecho fundamental que nace con el derecho a la petición contemplado en el artículo 2, inciso 20 de nuestra Constitución Política que norma que toda persona tiene derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo pueden ejercer individualmente el derecho de petición.

El derecho de acción es el medio que permite la transformación de la pretensión de material a procesal. Este medio, por ser abstracto, necesita de una expresión concreta, de allí que se instrumente a través de un acto procesal llamado demanda, que es una declaración de voluntad a través del cual el pretensor expresa su pedido de tutela jurisdiccional del Estado y, a su vez, manifiesta su exigencia al pretendido.

Pablo Díaz Piscoya, (2022) lo define así: Es el derecho que tiene toda persona de exigir del Estado tutela jurisdiccional para un caso concreto, señalando las siguientes características:

- Público (se ejerce contra el estado),
- Subjetivo (inherente a toda persona por el solo hecho de serlo),
- Abstracto (existe como exigencia al margen de que si reconoce o no el derecho),
- Autónomo (tiene teoría explicativa sobre su naturaleza jurídica).
- Comprende también al derecho de contradicción.

Así mismo, Helmut S. (2020), lo define como el poder legal otorgado a todo ciudadano para acceder a los tribunales civiles, originando la apertura de alguna de las múltiples acciones civiles registradas por el ordenamiento mercantil o civil, mediante la acción de la pretensión que el demandante hace contra el demandado.

En suma, el derecho de acción, es invocar y hacer valer nuestro derecho potestativo de recurrir ante un Juez mediante una demanda expresar nuestra pretensión para hacer respetar un derecho vulnerado o contradecirla ante él; donde existe un demandante que al presentar una demanda abre el proceso y el demandado para defenderse tiene derecho de oponerse a ella, invocando excepciones o negando los hechos o llegan a un acuerdo con intervención de un Juez.

2.2.1.1.2 Características

a. Derecho Público

Porque a pesar que defiende intereses privados, es un derecho de naturaleza pública, ya que interviene un juez para resolver el conflicto, como representante del poder del Estado que se constituye el derecho procesal, integrante del derecho público.

b. Derecho Subjetivo

Porque este derecho es algo que se tiene o no se tiene... Para que una acción se pueda ejecutar se necesita que exista en principio un derecho subjetivo a favor y después o seguidamente se pretenda ejercer por medio de una acción.

Asimismo, de la existencia de un derecho subjetivo puede resultar una pretensión y, de la presencia de la pretensión puede llegarse a la acción como una de las maneras para que la pretensión se haga valer.

2.2.1.1.3 Elementos

Sus elementos son 3: Los sujetos, el objeto y la causa de la acción.

a. Sujetos de la acción

▪ Titular de la acción

Es quien promueve la acción, asiste al organismo estatal, jurisdiccional o arbitral para requerir tutela; pretende conseguir que se imponga en el demandado una determinada conducta. Se le reconoce también como demandante o actor.

▪ Organismo jurisdiccional o arbitral

Sujeto conferido de potestades para tomar una decisión sobre el derecho subjetivo del demandante.

▪ Sujeto pasivo

Sujeto al que se le exige que cumpla con un deber de dar, hacer o no hacer en correspondencia directa con el derecho subjetivo del demandante.

b. Objeto de la acción

Conducta o prestación que se exige, reclamando su cumplimiento al demandado o sujeto pasivo.

c. Causa de la acción

Acto jurídico o hecho que produce una acción. Es la suposición de la violación de un derecho subjetivo por parte del demandado o sujeto pasivo a favor del demandante o titular de la acción. Es el elemento de naturaleza patrimonial o económica de la acción; este interés también podría ser de naturaleza moral.

2.2.1.1.4 Formas de ejercer el derecho de acción

▪ **Acciones de condena**

Es cuando el demandante exige mediante una ejecución firme una prestación determinada que el demandado adeuda, debiendo este entregar algo o cumplir con un impuesto o condena.

- ***Acciones declarativas***

Es cuando el actor de la demanda pretende únicamente una declaración sobre una situación jurídica, usualmente para pretender dar una certeza jurídica pidiendo que se reconozca a su favor, reconociéndose su interés genuino, debiendo ser respetada por los demás.

- ***Acciones constitutivas***

Es cuando se procura ejercer un derecho del demandante para la constitución, modificación o terminación de una relación legal. Las consecuencias jurídicas que se pretenden no pueden obtenerse por conformidad de los interesados, requiriendo del dictamen de una resolución judicial como condición requerida por el orden jurídico para la realización de los efectos.

- ***Acciones cautelares***

Son las petitorias de medidas cautelares que se presentan incluso antes que se presente la demanda, a fin de avalar así el resultado del proceso, para no hacer ilusoria o inejecutable la sentencia que se pueda dictar.

2.2.1.2 Jurisdicción

2.2.1.2.1 Concepto

La jurisdicción es un poder- deber por lo tanto es una función pública. NOCIÓN. La Jurisdicción es la Potestad que tiene el Estado en su conjunto para solucionar conflictos particulares a través de la imposición de la Ley y el Derecho. Esa potestad es encargada a un órgano estatal, el Judicial.

Águila define: Es el poder-deber que se ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del Derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. ... por la función jurisdiccionales el Estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene

el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho.

El **artículo 138°** de la Constitución establece que la potestad de administrar justicia proviene del pueblo y esta ejercida por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos en aplicación de la Constitución y las Leyes. Por esta razón, es posible distinguir órganos jurisdiccionales aplicable al ámbito laboral.

Asimismo, según el **artículo 139°**, (...) nadie puede ser desviado de la jurisdicción ni sometida a procedimientos diferentes a la ley menos juzgados por órganos jurisdiccionales de excepción o comisiones especiales creadas para ello (Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima, 01.09.2021 - Despido incausado y otros, p. 4).

22.122 Características.

Rodríguez cita a García (2018) para mencionar que es, primeramente, **público** porque cualquier persona o ciudadano puede recurrir al órgano jurisdiccional y resolver un conflicto de interés legal dentro del marco de ley. También segundamente es **única** a su vez laboral penal civil tributario comercial aduanero y otros siempre únicamente recurre a un órgano normativo legal donde corresponda jurisdiccionalmente sea materia cuantía o territorio. Y es terceramente **exclusiva** porque se divide en dos partes **interno** pueden peticionar jurisdicción lo que están normativamente dentro de la Constitución y **externo** cada Estado político aplica con un parentesco similar a otro y finalmente cuarto **indelegable** el magistrado que recibe la demanda legal dentro de su jurisdicción debe resolver y proveer el escrito dentro del marco legal.

22.123 Fases

Contempla las siguientes fases:

- a. **La cognición:** Que incluye el conocimiento de la persona juzgadora acerca del litigio planteado por las partes, así como la decisión sobre dicho conflicto, a través de la sentencia. La cognición, pues, se dirige a la declaración de certeza de un

mandato individualizado y se expresa en una decisión jurisdiccional por parte de la persona que juzga acerca de la forma en que impone el derecho.

- b. **La ejecución:** Eventualmente se da la ejecución forzosa de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla de manera voluntaria el mandato contenido en la resolución de fondo. De este modo, la ejecución sea forzosa o no, trata de hacer que el mandato individualizado que se ha derivado de la cognición sea puesto en práctica, ejecutado o realizado.

En conclusión, Ovalle J. (2016) plantea: “La función jurisdiccional, se desenvuelve, en primer término, a través de la cognición. En ejercicio de esta función, el juzgador o juzgadora debe tomar conocimiento del conflicto, a través de las afirmaciones de hecho y las argumentaciones jurídicas expresadas por las partes, sobre todo con base en las pruebas aportadas en el proceso; y también debe resolver el litigio, en forma congruente con las acciones y excepciones hechas valer por las partes”.

2.2.13 Competencia

2.2.13.1 Concepto

Es la atribución que tiene el juzgador al administrar justicia según casos específicos en base a parámetros de materia, territorio, cuantía o función que le atañe. Es para que el juez pueda ejercer aquella función jurisdiccional, sea por razón de grado, cuantía o territorio dentro de un determinado proceso de validez de la relación jurídica procesal. Siempre y cuando inicie un proceso el órgano jurisdiccional, se nombrará un juez ya sea por grado de la jurisdicción o la competencia para resolver un conflicto de interés o una incertidumbre sea por territorio o materia o cuantía en origen es incompetente y este resultará nulo (Priori, citado por Rodríguez 2018).

La competencia cumpliría una función jurisdiccional por lo que cada juez tendrá la competencia debidamente procesal y esta será justa y no sobrepasando los

límites que se permiten para resolver los conflictos de interés de las partes procesales. (Monteagudo citado por Rodríguez, 2018).

22132 Características

Se le atribuye 2 características:

a. Irrenunciabilidad

Los Jueces y cualquier órgano competente están impedidos de renunciar a la competencia atribuida o conferida por la Ley y mucho menos modificarla pues contraviene la Ley.

b. Indelegabilidad

Los Jueces y cualquier órgano competente están impedidos de delegar a la competencia atribuida o conferida por la Ley y mucho menos modificarla pues contraviene la Ley.

22133 Clases

Zapata A. y Valeriano J. (2020) basados en la NLPT la clasifican en:

a. Competencia Territorial

Basado en la distribución de los órganos jurisdiccionales dentro del territorio de del país; por lo que la cercanía del lugar donde se produjo el conflicto laboral determina la competencia.

b. Competencia a razón del lugar de la prestación de trabajo

Competencia que beneficia a las partes y al juez por la cercanía de la información necesaria para todo tipo de probanza.

c. Competencia a razón del domicilio principal del empleador.

Aquí resulta competente el Juez del domicilio principal del empleador tratándose de aquel domicilio de la persona jurídica demandada conseguidos en los estatutos registrados.

d. Competencia en caso de ser el empleador quien demanda.

Según, el segundo párrafo del artículo 6° de la NLPT establece que cuando el empleador es el demandante, es competente el Juez de domicilio del trabajador.

e. Competencia por razón de la materia

Son dos los factores que se adicionan: 1. La naturaleza del asunto materia del proceso y, 2. Las normas sustantivas que regulan el caso del proceso.

f. Competencia de las salas laborales

Según lo que señala conocer en materia y recursos los artículo 3° e inciso 4.1, literales a) y c) del artículo 4° de la NLPT.

g. Competencia de los juzgados de trabajo

Según lo que señala conocer en materia y recursos el inciso 1, literales a) al l) del artículo 2° e inciso 4.3, literales a) y b) del artículo 4° de la NLPT.

h. Competencia de los juzgados de paz letrado

Según lo que señala conocer en materia los incisos del 1 al 3 el artículo 1° de la NLPT.

i. Competencia de los juzgados de trabajo por razón de la materia según normas especiales, los plenos jurisdiccionales y la jurisprudencia

Son los casos no contemplados en el artículo 4° - NLPT, siendo ellos:

1. Dictar medidas cautelares fuera de proceso (Caso: Cierre del centro de trabajo sin autorización expresa de la autoridad administrativa).
2. Demandas sobre cosa juzgada fraudulenta laboral
3. Demandas de disolución de sindicatos.
4. Demandas interpuestas por los trabajadores. Demandando indemnizaciones por daños y perjuicios cuando no se cumple la obligación(es) derivada del contrato de trabajo laboral.
5. Conocer reclamos respecto al pago de porcentaje por recargo al consumo en establecimientos de hospedaje o de expendio de comidas y bebidas.

j. ***Competencia de la especialidad jurisdiccional laboral por razón de la función.***

Se refiere a la jerarquía o grado de los órganos jurisdiccionales. Su fundamento lo encontramos en el inciso 6 del Art. 139° de la Constitución, dispositivos que garantían la pluralidad de instancia.

k. ***Competencia de la especialidad jurisdiccional laboral por razón de la cuantía.***

Esta competencia está referida al dinero. El monto de dinero es el que determina la competencia de ciertos órganos. Este no incluye intereses, costas u otro concepto de devengue futuro.

2.2.14 Principios

2.2.1.4.1 Definición

Neves J. (2018), expresa: “Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa”.

Estos están fortalecidos en los valores humanos como la justicia, la equidad, la razonabilidad que el espíritu y el desarrollo del pensamiento ha producido. Los principios informan, interpretan y prescriben. Garantizan la estabilidad, funcionalidad y perdurabilidad del sistema jurídico, permiten salvar las dudas, vacíos e indefiniciones al aplicar la ley (Zavala, A. y Valeriano J. 2020).

Se definen como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la interpretación de las normas procesales en materia laboral (Arévalo J. 2007, citado por, Zavala A. 2020.p.150)

2.2.1.4.2 Labores

Los principios en el derecho procesal laboral desempeñan tres labores:

- ***Labor informativa;***

Sirve de parámetro para generar nuevas normas y evita que resulten incoherentes con el sistema judicial que se aplica.

▪ Labor interpretativa;

En el campo laboral, sirven de orientación y fundamento al Juez permitiéndole crear, modificar, aplicar e interpretar las normas adjetivas de trabajo mejorando su método y criterio de actuación garantizando la tutela de los derechos del trabajador haciendo eficiente el sistema judicial.

▪ Labor Normativa;

Son fuentes que suplen déficits y vacíos que se presentan durante el trámite o en el proceso judicial.

2.2.1.5 Principios del Derecho Procesal Laboral según la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497

Según, el artículo I del Título Preliminar de la NLPT N° 29497; el proceso laboral tiene los siguientes principios: Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. El artículo III de la misma ley señala que comprende principios como: El inquisitivo, de gratuidad del proceso, protector, de primacía de la realidad, de continuidad del proceso, del debido proceso y de tutela jurisdiccional y, de racionalidad. Finalmente, su artículo 33° refiere al principio de inversión de la carga.

Aquí detallamos los principales:

2.2.1.5.1 P. de Inmediación

Tiene naturaleza activa, busca que el Juez tenga una cercanía en el proceso laboral que preside o dirige, pues no admite que este delegue su función a cualquier otro funcionario caso contrario lo actuado se castigaría con nulidad.

2.2.1.5.2 P. de Oralidad

Es propio de la NLPT; determina que, en las audiencias la oralidad prevalezca sobre lo escriturado.

Huamán E. citado por Zavala A. (2020), observa ventajas en su aplicación en el proceso como: rapidez, vigor del principio de publicidad e inmediación; beneficia el

poder directriz del juzgador y el principio de concentración evitando gran parte del proceso escrito y la inconducta procesal.

2.2.1.5.3 P. de Concentración

Por este principio las actuaciones procesales se concentran en menor número de diligencias así dure menos tiempo. Su objetivo es agrupar temporalmente todos los actos en un solo acto de naturaleza compleja.

2.2.1.5.4 P. de Celeridad

Por este principio, los procesos se desarrollan en menor tiempo posible resolviendo el juez dentro de los plazos previstos en la ley, eliminando las trabas que afecten el acceso a la tutela judicial, cero tolerancias a maniobras dilatorias estructurando un proceso breve en el tiempo (Art. 11° NLPT) a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros.

2.2.1.5.5 P. Economía Procesal

Por este principio, el ahorro en el gasto económico, disminución del tiempo de duración y esfuerzo dedicado son esenciales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.

2.2.1.5.6 P. de Veracidad

Por este principio, el Juez debe buscar la veracidad de los hechos; iniciando su trabajo con la información que las partes le proveen, lo que no siempre es información adecuada, ya que, puede haber error de apreciación equivocándose respecto a los hechos o derechos o porque se pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. Esto implica que, el Juez mire “más allá” a fin que prevalezca lo real sobre las apariencias.

2.2.1.5.7 P. de Impulso de Oficio

Por este principio los procesos laborales solo pueden iniciarse a impulso de las partes. Sin embargo, el Juez en su calidad de director del proceso está obligado a impulsarlo hasta su conclusión haciendo cumplir los plazos.

2.2.1.5.8 P. Protector

Llamado también principio tuitivo. Tiene su fundamento en la disparidad económica que existe entre las partes que pone al trabajador en desventaja frente al empleador. Por este principio, se deja de lado la igualdad jurídica entre las partes y la ley acude al auxilio del trabajador evitando abusos procesales.

(García Á. 2010; citado por Zavala A. 2020) expresa que esta desventaja se manifiesta a partir de la subordinación, produciéndose en la relación laboral 3 momentos:

- Antes: En su mayoría la persona acepta las condiciones del Empleador por no tener capacidad negociadora (Contrato de trabajo se convierte en uno de tipo adhesión).
- Durante: Las condiciones de cómo se hará el trabajo las señala o determina el Empleador por su capacidad y facultad de dirección.
- Después: Cuando un trabajador inicia su proceso laboral, le es una tarea compleja obtener los medios probatorios para fundamentar sus derechos. Según ello, la ley establece la existencia de condiciones de probanza a su favor que lo beneficien igualitariamente, basándose en 3 reglas:

1. La regla de indubio pro operario.

Se aplica sí en las relaciones laborales la duda sobre el sentido de una norma es insalvable, debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador; dándose 2 condiciones de operatividad: *Primero*, que exista realmente una duda sobre los alcances legales de la norma. *Segundo*, que no se contradiga con la voluntad plasmada en la Ley (Siempre debe predominar la interpretación de la ratio legis que inspira el contenido de una Ley). Sin dejar de lado la instancia de la prueba, consustancial en los procesos.

2. La Regla de la condición más beneficiosas.

Se aplica cuando se aprueban nuevas normas que alteran condiciones laborales. Al momento de aplicarse se hará sin causar perjuicio a los derechos del

trabajador existentes con anterioridad (El fin de las normas no es recortar los derechos a los trabajadores).

(Plá A. 1998, citado por Zavala A. y Valeriano J. 2020) indica que, se supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida determinando que debe ser interpretada en la medida más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

2.2.1.5.9 P. Irrenunciabilidad de Derecho

Por este principio, se tutela al trabajador, por ser la parte vulnerable de la relación laboral, disponer de todos sus derechos; sancionando esto, con la máxima pena, es decir, con la nulidad de todos los actos del trabajador que signifiquen la renuncia a sus derechos laborales. La Constitución Política lo consagra así en el inciso 2 del artículo 26°.

2.2.1.5.10 P. de Primacía de la Realidad

Por este principio, debe operar al existir divergencia entre los hechos, la realidad y lo declarado con documentos. Por lo que se ha de preferir siempre lo que sucedió en la realidad. Su aplicación puede presentarse en las siguientes situaciones:

Situación 1: Para determinar la existencia de un contrato de trabajo se analiza en los hechos la existencia de 03 elementos: La prestación personal, la subordinación y la remuneración.

Situación 2: Si con la desnaturalización de contratos de locación se evita pagar costos por seguridad social o beneficios sociales.

Situación 3: A fin de demostrar objetiva y razonablemente que se trabajó horas extras e hizo sobretiempos sin que haya constancia de ello, salvo prueba fehaciente en contrario.

Situación 4: Ante ausencia de una efectiva comunicación; en el caso del trabajador de confianza y de dirección es necesario comunicar el alcance de las funciones.

Situación 5: Al determinar los ingresos del trabajador(es). Comúnmente se suele pagar dinero fuera de planillas para evitar monto mayor en el cálculo de beneficios que significará más costos para el empleador; por eso debe estar sujeto a cálculo.

Situación 6: Sí la modalidad formativa laboral, sabiendo que no tiene vínculo laboral, se usa para encubrir una relación laboral, observándose que existe exceso del tiempo de trabajo y no se cumple con capacitar para el trabajo.

Situación 7: La visita de una inspección laboral determina las condiciones reales en que se presta servicio vs la congruencia del contrato laboral. En esta situación Zavala, A. y Valeriano J. (2020) expresan que aquí opera la dinámica aplicación de este principio.

Tomemos en cuenta que Huamán E. 2010, citado por Zavala A. y Valeriano J. (2020), incluso principios no señalados en la NLPT, también se usan y resultan aplicables al proceso laboral.

2.2.1.6 Debido proceso

2.2.1.6.1 Definición

Es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, tiene su reconocimiento constitucional en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. (Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima, 01.09.2021 - Despido incausado y otros, p. 5).

22.1.6.2 Elementos

Estos son:

- a. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.
- b. Emplazamiento válido.
- c. Debemos ser notificados, debidamente de acuerdo a Ley.
- d. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.
- e. Derecho a tener oportunidad probatoria.
- f. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.
- g. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.

Según la Casación Laboral N° 24205 – 2018, p. 6; entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- a. Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b. Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c. Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d. Derecho a la prueba.
- e. Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f. Derecho a la impugnación.
- g. Derecho a la instancia plural.
- h. Derecho a no revivir procesos fenecidos.

22.1.7 Demanda

22.1.7.1 Definición

Es la plasmación objetiva del derecho de acción cuya finalidad es pedir a la autoridad jurisdiccional competente resolver un conflicto jurídico de interés o de incertidumbre jurídica. Es el primer acto procesal de la parte actora en un proceso laboral iniciándose con ella. Es un acto jurídico que contiene una declaración de voluntad para dar inicio al trámite que debe terminar con una decisión del Juez.

Hernando D. citado por Alejandro Z. y Jorge V. (2020), expresa que es el instrumento para ejercitar la acción, no debemos confundir con esta, pues la demanda contiene, además, la pretensión del demandante que desea se resuelva y satisfaga su interés.

22.1.72 *Requisitos para la presentación de una demanda*

En el artículo 16° de la NLPT se especifica que la demanda se debe presentar por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil, con las siguientes precisiones:

- Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.
- No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos.
- Debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.
- Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.
- Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- Cuando el total del reclamo supere las (10) URP hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del Juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado.
- En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

En efecto, según el artículo 424° de nuestro Código Procesal Civil, se presenta por escrito y contendrá:

1. La designación del Juez ante quien se interpone.
2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante (Inciso modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30293, Ley que modifica diversos

artículos del código procesal civil a fin de promover la modernidad y la celeridad procesal, publicada el 28.12.2014, que entró en vigencia a los treinta días hábiles de su publicación, cuyo texto es: “El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a la Ley 30229”).

3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
7. La fundamentación jurídica del petitorio.
8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda (Inciso no considerado en el artículo 2 de la Ley N° 30293)
10. Los medios probatorios (Inciso modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30293, cuyo texto es el siguiente: “9. El ofrecimiento de todos los medios probatorios”).
11. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto (Modificado en el inciso 10 del Artículo 3 de la Ley N° 30628, Ley que modifica el proceso de filiación judicial de paternidad extramatrimonial, publicada el 03 agosto 2017, cuyo texto es el siguiente: “La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos y de declaración judicial de paternidad. El secretario respectivo certificará la huella”).

221.73 *Anexos de la demanda*

Según el artículo 425° del Código Procesal Civil, modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30293, a la demanda debe acompañarse lo siguiente:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.

2. El documento que contiene el poder de iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.
3. Los medios probatorios que acrediten la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.
4. Los medios probatorios de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia de un conflicto de interés y en el caso del procurador oficioso.
5. Los documentos probatorios. Si el demandante no dispusiera de algún medio probatorio, describe su contenido, indicando con precisión el lugar donde se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
6. Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo.

221.74 Admisión de la demanda

El Juez, realiza previamente un examen de comprobación del cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de la demanda según el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil y procedencia conforme al artículo 427° del Código Procesal Civil.

El artículo 17° de la NLPT, señala:

- El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida.
- Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, será basado en los articulados del CPC y artículo 17° de la NLPT (Se tiene 5 días hábiles para subsanar defecto u omisión), caso contrario se declara la concluido el proceso y se archiva el expediente).
- Se tiene un plazo de 5 días hábiles para apelar la resolución de conclusión.

221.75 *Traslado de la demanda*

El Juzgador analiza y verifica los requisitos de la demanda en forma y fondo y corre traslado al demandado a fin de hacer cumplir su derecho a defensa.

La notificación o emplazamiento se realiza con cédula de notificación a la dirección real del demandado recabándose la identificación de quien recibe la cédula de notificación para así evitar defectos al notificar.

Sí el demandado no se encuentra en la localidad donde se le ha demandado, se realizará un exhorto tomando en cuenta la distancia en caso la parte demandada no se ubique en la misma localidad donde se le demandó. Se tomará en cuenta la distancia si los demandados están en lugares diferentes entre otras actuaciones comprendidas en el artículo 13° de la NLPT.

221.76 *Inadmisibilidad*

Procede en los casos donde se produzca incumplimiento de las exigencias formales de la demanda o por una presentación defectuosa de que no permite proseguir con el trámite. Tiene las siguientes consecuencias:

- Se rechaza la demanda mediante resolución debidamente motivada.
- Se admite provisionalmente la demanda con un plazo de hasta 5 días para subsanar o absolver déficits.
- Se rechaza definitivamente y archiva devolviendo los recaudos vencido el plazo para subsanar.

221.77 *Improcedencia*

Sí el juzgador declara que observa vicio insubsanable de esencial naturaleza, según la NLPT. que no justifica su trámite basado en los supuestos del artículo 427° del CPC, se declarará improcedente la demanda cuando:

1. El demandante carezca evidentemente de legitimidad para obrar.
2. El demandante carezca manifiestamente de interés para obrar.
3. Advierta la caducidad del derecho.
4. Carezca de competencia.
5. No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio.

6. El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible.
7. Contenga una indebida acumulación de pretensiones.

Fundamentada la decisión del Juez, esta debe apelarse tanto con efecto suspensivo como sin efecto suspensivo.

22.1.7.8 Contestación y sus requisitos

Se hace también por escrito conforme a la NLPT y Código Civil, indicando el fin de cada medio probatorio ofrecido y tener los medios de fondo y defensa procesal tomando en cuenta que lo que no contradiga o niegue se considera admitido.

Según el artículo 19° de la NLPT, estos son los requisitos:

- Se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.
- No debe incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos.
- Debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- Contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes.
- Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.
- La reconvencción es improcedente.

2.2.1.8 Proceso Laboral

22.1.8.1 Definición

Es un proceso singular, con fisonomía y principios propios diferente a otros. Garantiza la efectiva protección jurídica de los trabajadores. Se estableció como un proceso específico, ágil y económico; libre de complicaciones, lentitud y costos diferenciándose del proceso civil.

Omar T. (2022), expresa que, si se trata de ubicar al proceso laboral en uno de los grandes sistemas procesales, concluye, que dicho proceso se ubica en el Sistema Inquisitivo ya que en el proceso laboral el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso confiriéndole un matiz inquisitivo.

La Nueva Ley de Trabajo Laboral contempla al Código Civil como norma supletoria a aplicar.

22182 *Etapas del Proceso Civil*

Contempla las siguientes etapas:

1era Etapa: Es el momento Introdutorio o Expositivo donde incluso se genera polémica. Aquí las partes exponen sus peticiones, hechos y normas sustentatorias al Juez sumada a su demanda del demandante y contestación del demandado. Debiendo resolver si es admisible, inadmisible, improcedente, las notificaciones, presentación de escritos y contestación.

2da Etapa: Aquí las partes exponen sus medios probatorios, el Juez verifica los hechos aseverados. Reconocida también como fase probatoria o demostrativa.

3era Etapa: Momento donde se exponen o argumentan sus argumentaciones, donde se precisa y reafirma sus peticiones, basado en sus pruebas y así culmina su participación y todo queda en decisión del Juez.

4ta Etapa: Es el momento resolutorio del proceso. aquí el Juez en base a las peticiones, argumentaciones y aseveraciones y, valorados los medios probatorios, sentencia resolviendo el conflicto del proceso o la demanda.

La etapa Impugnativa: Se produce seguidamente del momento resolutorio del proceso, si una o ambas partes impugnan la sentencia dando pase a una segunda instancia que revisa el procedimiento de la instancia anterior o de la sentencia emitida.

La etapa de Ejecución: A razón de que el demandado incumple con el mandato del Juez, entonces la parte demandante pide al juzgado que se le requiera a la parte demandada coactivamente.

22183 *Etapas del Proceso Ordinario Laboral de la presente investigación.*

En la NLPT podemos contemplar las siguientes etapas:

▪ **Audiencia de conciliación** (Art. 43°)

Inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, así como el recordatorio de las reglas de conducta (Art. 11° NLPT). El demandado puede contestar la demanda y continuar con la audiencia si demandante no asiste. Si el demandado no asiste o asistiendo no contesta la demanda o su abogado no tiene poderes suficientes para conciliar incurre automáticamente en rebeldía y tal cual se incorpora al proceso en el estado actual que esté, sin poder renovar actos previos. Si ambas partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. El Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones participando activamente en la solución del conflicto. Finalmente, si el conflicto se solucionó parcialmente o de no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, requiere al demandado presente en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento.

▪ **Audiencia de juzgamiento** (Art. 44°)

Se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes solicitó fecha para nueva audiencia.

Se realiza en acto único y comprende las etapas de: Confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos y sentencia.

1era Etapa: Etapa de confrontación de posiciones, aquí las partes, previa acreditación, realizan una breve exposición oral de sus pretensiones demandadas y los fundamentos de hecho que las sustentan quedando registradas en audio y video.

2da Etapa: Etapa de actuación probatoria; aquí se realiza: 1. La admisión los medios de prueba de la parte demandante, demandado y de oficio por parte del Juez sí así lo decidiera, 2. La actuación de los medios probatorios (El Juez hace juramento de ley previamente) y 3. Las cuestiones previas (Se realizan las tachas, oposiciones o apelaciones que tanto la parte demandada o demandante con sus representantes legales consideren y el Juez según evaluación considera fundada o improcedente).

3ra Etapa: Alegatos y sentencia; Aquí tanto la parte demandante y demandada presentan oralmente sus alegatos finales quedando registrado en audio y video. Seguidamente el Juez en un tiempo no mayor a 60 minutos da a conocer lo resuelto con su sentencia y da a conocer fecha, día y hora dentro de 5 días hábiles siguientes su notificación. Excepcionalmente, sí el caso es complejo o están pendientes medios de prueba el Juez, vencido el plazo, informa y difiere el plazo de sentenciar y cita a las partes para que comparezcan o notifica la sentencia a las casillas electrónicas respectivas.

22184 Clases de Procesos Laborales

Según el inciso 1 del artículo 2° la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 comprende los siguientes procesos:

a. Proceso ordinario laboral

En él se tramitan las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios indicadas y las con templadas en el literal a hasta la l del inciso 1 del artículo 2° de la NLPT referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a 50 URP, que son de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo.

1ero: Traslado y citación a audiencia de conciliación

Según el artículo 42, luego de verificado el cumplimiento de los requisitos, el Juez mediante resolución dispone: Admisión de la demanda, citación de audiencia de conciliación y emplazamiento del demandado.

2do: Audiencia de conciliación

Según el artículo 43, se lleva a cabo del siguiente modo:

- Inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.
- Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia.
- Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible.
- También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.
- El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.
- Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.
- El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
- Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.
- Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el Juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada.
- El Juez ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.
- Si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.
- En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio.

- El Juez requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento.
- La audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.
- Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia.
- La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

3ro: Audiencia de juzgamiento

Según el artículo 44°, la audiencia de juzgamiento se realiza del siguiente modo:

- Se realiza en acto único
- Se da inicio cuando se acreditan las partes o apoderados y abogados.
- Se declara concluido el proceso, si las partes no asisten y no solicitan nueva fecha de audiencia dentro de los 30 días siguientes.
- Concentra 3 etapas: 1. Confrontación de posiciones, 2. Actuación probatoria, 3. Alegatos y Sentencia.

1. Etapa de confrontación de posiciones

Según el artículo 45°: esta etapa se lleva a cabo del siguiente modo:

- Inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.
- El demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

2. Etapa de actuación probatoria

Según el artículo 46°, esta etapa se desarrolla así:

- Los hechos admitidos y presumidos por ley, los recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; no necesitan actuación probatoria y así

lo enunciará el Juez dejando de lado los hechos impertinentes o irrelevantes para la causa. Asimismo, enuncia las pruebas que admite sobre hechos que si lo necesitan

- El Juez admite las cuestiones probatorias de pruebas sustentadas que las partes proponen en relación a las pruebas admitidas que se actúan en esta etapa.
- Todos los que participan incluido el Juez hacen el juramento respectivo.
- Se actúan todos los medios probatorios admitidos, cuestiones probatorias, iniciando por los del demandante, según este orden: Declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibiciones.
- Si luego es imprescindible la inspección judicial, el Juez suspende la audiencia e indica día, hora y lugar citando a las partes y demás intervinientes.
- Luego de la inspección judicial (Grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de observaciones), a los 5 días hábiles siguientes se señala día y hora para los alegatos y sentencia.
- Todo debe cumplirse según lo programado caso contrario continúa dentro de los siguiente 5 días hábiles.

3. Alegatos y sentencia

Según el artículo 47°, esta etapa se desarrolla así:

- Los alegatos de los abogados se presentan en forma oral.
- Luego el Juez da conocer su sentencia a las partes, en forma inmediata o en un tiempo no mayor a 60’.
- Paralelamente dentro de los 5 días hábiles siguientes señala día y hora para notificar la sentencia.
- Por la complejidad, excepcionalmente el fallo de su sentencia, puede diferir dentro de los 5 días hábiles posteriores, citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.
- La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

b. Proceso abreviado laboral

Su fin es la disminución de una serie de actuaciones judiciales de acuerdo con el principio de economía procesal. La presentación de la demanda sigue el mismo

trámite que el proceso anterior. Admitida la demanda se emplaza a l demandado teniendo un plazo de 10 días para contestar. Luego se cita a las partes para la audiencia única en un plazo de 20 a 30 días luego de calificar la demanda.

Según la NLPT se desarrolla del siguiente modo:

1ero. Traslado y citación a audiencia única

Según el artículo 48° de la NLPT, 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 (10) días hábiles; y
- La citación a las partes a audiencia única, que se fija entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

2do. Audiencia única

Según el artículo 49° de la NLPT:

- La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.
- Comprende y concentra 5 etapas: 1. Conciliación (Se diferencia del proceso ordinario porque la demanda se contesta previamente), 2. Confrontación de posiciones (El demandante y demandado señalan pretensiones y fundamentos. El Juez objetivamente puede conceder replica o contrarréplica), 3. Actuación probatoria (Similar al proceso ordinario y se puede suspenderla hasta 30 días si se requiere de pericia), 4. Alegatos (Se presentan oralmente) y 5. Sentencia (Se conoce inmediatamente o máximo 1 hora y contendrá el pronunciamiento de los medios de defensa, cuestiones probatorias. Juez cita a las partes en 5 días hábiles); las misma que se detalla en los incisos a – d del presente artículo.

c. *Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos*

En este proceso se impugnan, ante el Poder Judicial, los laudos arbitrales resolvieron conflictos económicos colectivos. Se caracteriza por su celeridad en dar

solución rápida a una negociación colectiva que aún no concluye.

La presentación de la demanda tiene los mismos requisitos que los anteriores procesos laborales. Sin embargo, el Juez debe constatar previamente que haya sido presentada dentro de los 10 días siguientes de la notificación del laudo arbitral que resolvió, aclaró o creó derechos económicos, de no cumplirse el Juez la debe declarar improcedente y dar conclusión al proceso.

Las causas que motivan estas demandas son:

- a. Vicio de nulidad
- b. Otorgamiento de menores derechos a los trabajadores de los que establece la ley.

Según la NLPT se desarrolla del siguiente modo:

1ero Admisión de la demanda

El Artículo 50, señala:

- La sala laboral verifica si se interpuso dentro 10 días hábiles siguientes de notificado el laudo arbitral que hace las veces del convenio colectivo que resolvió el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.
- La resolución se apela con un plazo de 5 días hábiles.
- Los documentos (únicos medios probatorios admisibles) deben acompañarse con los escritos de la demanda y contestación.

2do. Traslado y contestación

El artículo 51°, señala: La sala laboral emite resolución disponiendo:

- La admisión de la demanda.
- El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- La notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

3ero. Trámite y sentencia de primera instancia

El Artículo 52, señala:

- La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados.
- Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

4to. Improcedencia del recurso de casación

El artículo 53° señala: Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

d. *Proceso cautelar*

Cumplidos los requisitos el Juzgador puede dictar medida cautelar, antes o dentro del proceso, cuidando de garantizar la eficacia de la pretensión principal.

El órgano jurisdiccional dicta estas decisiones para asegurar el cumplimiento de lo peticionado por cualquiera de las partes, cumpliéndose el principio dispositivo. Estas se dictan sin conocimiento de la contraparte.

Además, son procedentes medidas cautelares reguladas en la NLPT, el CPC u otro dispositivo legal sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

El Juez puede dictar la **medida de reposición provisional** (Artículo 55°) cumplidos los requisitos ordinarios. También puede dictarla si el demandante cumple estos requisitos:

- a. Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;

- b. Estar gestionando la conformación de una organización sindical; y
- c. El fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Asimismo, según el artículo 56°, de modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el Juez puede disponer la entrega de una **asignación provisional** mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

e. Proceso de ejecución Laboral

Garantiza la eficacia de las sentencias judiciales, otras resoluciones o actos de modo rápido con un menor número de actos procesales. Aquí ya no discutimos la existencia del derecho ni obligaciones (Dar, hacer y no hacer) del título ejecutivo del demandante porque ya está reconocido. Al demandado o ejecutado se le concede los mecanismos de defensa para cuestionar su validez o exigibilidad de la obligación.

Por este documento, el empleador reconoce una obligación a un trabajador u organización sindical.

Este proceso está regulado en los artículos del 57^a al 61^a de la NLPT.

f. Procesos no contenciosos

Según la NLPT son 3:

▪ Consignación

Es un modo de extinguir una obligación exigible que se utiliza al no existir forma directa de hacer el pago. El ofrecimiento de pago no se exige pudiéndose abonar el monto total adeudado. Surgirá el efecto de pago en caso el trabajador no haya presentado contradicción.

El deudor no requiere solicitar autorización del Juez ni efectuar anticipadamente un ofrecimiento de pago. (Artículo 64°),

▪ **Contradicción**

Posibilidad legal del acreedor de contradecir el efecto cancelatorio de la consignación (5 días de plazo de ser notificado). En esta etapa el Juez puede resolver su efecto cancelatorio o esperar hacerlo en la sentencia (Artículo 65°).

▪ **Retiro de la consignación**

Sin mayor trámite, el acreedor puede a sola petición el retiro de la consignación así haya planteado contradicción, incluso formulada una contradicción. También surte los efectos de pago, salvo en caso de contradicción (Artículo 66°).

2.2.1.9 Órganos Jurisdiccionales aplicables al Ámbito Laboral según NLPT

22.191 Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (SDCSCS)

La integra 5 vocales, presidiéndola el más antiguo. Resuelve en casación a razón de la cuantía las causas laborales y materia que por normativa son de su conocimiento. La NLPT regula su competencia por función determinando que puede acceder a los siguientes recursos:

1. Casación
2. Apelación (Resoluciones de 1era instancia de salas laborales)
3. Queja (Designado por recurso de apelación o por concederse con efecto distinto a ley).

22.192 Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia (SLCSJ)

Conformada por 3 vocales, presidiéndola el magistrado más antiguo. Se les da a conocer en apelación las controversias laborales en segunda instancia. Si no existe En corte superior, la resolución le corresponde a las Salas Mixtas de las Cortes Superiores. La NLPT precisa que es de su conocimiento, lo siguiente:

1. Proceso(os) de acción popular en materia laboral, a ser tramitados conforme a la ley que regula procesos constitucionales.

2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la Ley de Arbitraje.
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la NLPT.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre estos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Otros que señale la ley.

22193 *Juzgados Especializados de Trabajo (JET)*

Dirigidos por un (1) Juez especializado, quien en primera instancia resuelve las controversias laborales. Revisan las apelaciones interpuestas en los JPL. Sí no existe Juez especializado resuelven las Salas Mixtas. La NLPT señala que son de su conocimiento:

1. El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
2. La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
3. Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
4. El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
5. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
6. La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
7. Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
8. El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
9. El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor

de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

10. El Sistema Privado de Pensiones.
11. La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
12. Aquellas materias que, a criterio del Juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en un proceso ordinario laboral.

▪ ***Proceso abreviado laboral***

13. La reposición (Planteada como pretensión principal única).
14. Las pretensiones sobre vulneración de la libertad sindical.

▪ ***Proceso contencioso administrativo***

15. Prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza laboral de derecho público.
16. Prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza administrativa.
17. Prestaciones de seguridad social.
18. Impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

▪ ***Procesos con título ejecutivo***

19. La cuantía debe superar las cincuenta 50 unidades de referencia procesal (URP).

22194 Juzgados de Paz letrados Laborales

Se les permite conocer: Los procesos abreviados laborales que tenga 1. Obligación de dar (Hasta 50 URP), 2. Procesos con los títulos ejecutivos (No exceder las 50 URP), 3. Cobros por aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador (Se prescinde de la cuantía) y 4. Asuntos no contenciosos (No importa la cuantía).

2.2.1.10 Medios Probatorios

2.2.1.10.1 Definición

Es el grupo de instrumentos procesales presentadas por las partes con la finalidad de comprobar los hechos y afirmaciones que han realizado en la medida que se trate de medios que la ley permite. Con ello acreditan lo alegado y defienden su posición.

El derecho a probar es un derecho que está en forma tácita en el artículo 139° 3 de nuestra Constitución.

Los medios probatorios que pueden actuarse son: La declaración de parte, la declaración testimonial, los documentos (Boletas de pago, planillas, etc.), la pericia, la inspección judicial y la prueba anticipada.

En conformidad del artículo 21° de la NLPT, la única oportunidad para presentarlos es en la demanda y contestación de la misma. Sólo en forma extraordinaria se tendrá oportunidad de presentar hasta su actuación si son hechos nuevos, conocidos u obtenidos con posterioridad. (Zavala A. y Valeriano J. 2020).

Asimismo, el Juez excepcionalmente también puede adicionar uno o varias pruebas (Prueba de oficio), teniendo la potestad de suspender la audiencia de actuación de pruebas y citar a las partes hasta 30 días hábiles indicando fecha y hora para su continuidad, lo que es impugnabile. Sin embargo, no puede ser invocada en etapa de casación sin ocasionar una nulidad de sentencia (Artículo 22ª NLPT)

Asimismo, el Juez en su resolución de sentencia solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes de los medios probatorios que sustenten su decisión (Código Civil. T. II).

Cabe indicar que conforme al artículo 300° del mismo código se formula como cuestiones probatorias tachas y oposiciones a los medios probatorios.

2.2.1.10.2 La Prueba

Chamame J. (2021) la prueba como el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.

Vicuña, R. y Santos, T. 2016 citado Chamame J. (2021) nos dice que es todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho como el acta inspectiva para probar el despido, con el objeto convencer al Juzgador de la verdad de los hechos materia del proceso.

2.2.1.10.3 Carga de la prueba

La doctrina afirma que le corresponde a quien alega los hechos.

Gómez citado en Enciclopedia Jurídica (2020) expresa que es el principio del derecho procesal en virtud del cual se obliga a una de las partes a probar determinados hechos y circunstancias cuya falta de acreditación conllevaría una decisión adversa a sus pretensiones. La doctrina define la carga de la prueba como la regla de decisión o de juicio que permite al juzgador resolver la controversia en favor de quien no está sometido a ella, en caso de que la prueba aportada no sea concluyente.

Conforme al artículo 23° de la NLPT y el 196° del CPC entendemos que, salvo disposición legal diferente, la carga de aportar medios de prueba o la carga de probar le corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o su defensa o al contradecir alegando hechos nuevos.

2.2.1.10.3.1 Del trabajador

Un trabajador debe probar:

- La relación laboral.

- La existencia del despido.
- Nulidad del despido.
- Actos de hostilidad por parte del empleador.

2.2.1.10.3.2 *Del empleador*

El empleador está obligado a probar:

- La causa del despido.
- El cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las leyes, los convenios colectivos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual de trabajo y la costumbre laboral.

2.2.1.10.4 *Supuestos particulares*

Cuando invocamos la condición, demandante debe probar:

- Norma sustentatoria del reclamo diferente a la Constitución o la Ley.
- Nulidad y acto(s) hostiles.
- Existencia de daño(s).

Cuando se invoca la condición, demandado(a) debe probar:

- Pago, cumplimiento de las normas legales contractuales y su extinción o inexigibilidad d.
- Existencia de motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- Estado del vínculo laboral y causa del despido.

2.2.1.10.5 *La actividad probatoria*

Se desarrolla tomando en cuenta lo siguiente:

- Aquí las partes asisten a la audiencia con todos sus testigos, peritos y documentos que ofrecerán, exhibirán o que pretendan hacer valer para las cuestiones probatorias. Esta bajo responsabilidad y costo, no hay necesidad de citación sin

perjuicio a que el Juez las admita o rechace sus documentos de prueba en el momento de su valoración.

- Sí se acreditan los hechos que se necesitan como prueba, el Juez puede pronunciar sentencia así los peritos no hayan asistido o falten documentos.
- Los medios probatorios presentados extemporáneamente no generan la nulidad de la sentencia apelada ni sirven de fundamento de esta.
- Salvo con prueba contraria, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado una vez acreditada la prestación personal.
- Sí se invoca la calidad del trabajador o ex trabajador, el demandante tiene que probar qué/cuál:
 - ~ Exista fuente y norma distinta a la constitución o legal de los derechos alegados.
 - ~ Motivo de nulidad y acto de hostilidad
 - ~ Existencia del daño
- De modo paralelo, el demandado tiene que probar qué/cuál:
 - ~ El pago, cumplimiento de normas legales y obligaciones contractuales, extinción o inexigibilidad.
 - ~ Motivo razonable distinto al hecho lesivo que se alega.
 - ~ Estado del vínculo laboral y causa del despido.
 - ~ Si en base a las pruebas se presume el hecho lesivo, el Juez lo dará por cierto al menos que el demandado pruebe lo contrario en forma objetiva y razonablemente la proporcionalidad de las medidas que adoptó.
- Las circunstancias de cómo sucedieron los hechos del conflicto y las conductas precedentes de las partes u otros pueden ser indicios.
- Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

- Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.1.10.6 Admisión de medios de prueba en el expediente de la investigación.

En la audiencia de juzgamiento de fecha 19 de julio del año 2018 en la etapa de admisión y actuación de los medios probatorios, se admitió los siguientes medios probatorios:

a. De la parte demandante

- **Documentales** (Recibos por honorarios, ordenes de servicio, documentos administrativos, certificados de capacitación, correos electrónicos, laudo arbitral, Acta de nacimiento, Certificado de estudio, vouchers de pagos universidad, Cronograma de pago de entidad bancaria, póliza de seguro, Constancia de Denuncia Policial de despido, Acta de verificación de despido arbitrario, resolución de registro CONADIS y Boleta de pago de trabajadores.)
- **Exhibiciones** (Ley N° 29351 y 30334 que establece bonificación extraordinaria, Ley 25129 que establece el beneficio de asignación familiar, artículo 2 de la Constitución, relación de trabajadores afiliados al Sindicato y resoluciones administrativas sobre beneficios de escolaridad y gratificación por retorno vacacional).
- **Declaración de parte** (Convenios colectivos 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 que establecen los beneficios de refrigerio, movilidad, bonificación por riesgo de trabajo y cierre de pliego)
- **Medios probatorios extemporáneos** (Convenios colectivos 1995 y 1996, Acta de trato directo 2015 y 2016) que se desestiman por no tener calidad de medio de prueba extemporáneo. La demandante apela y le otorgan un plazo de 3 días para que presente su recurso.

b. De la parte demandada

- ***Documentales*** (Ordenes de servicio fedateadas y sus recaudos, Reglamento de organización y funciones, Cuadro de Asignación de personal 2008 y 2015, Manual de organización y Funciones).

c. Medios probatorios de oficio

Conforme al artículo 22° de la NLPT N° 29497, se incorporó:

- El laudo arbitral por convenio colectivo que la parte demandada debía presentar en un plazo de 2 días,
- Los Convenios Colectivos de 1995 y 1996 y
- El Acta de Trato Directo del 2015 y 2016.

2.2.1.10.7 Actuación de los medios probatorios

Previo juramento de Ley se actúa los siguientes medios probatorios:

a. Declaración de parte

En este acto se tomó la declaración del representante legal de la empresa demandada y quedó grabado en audio y video.

2.2.1.10.8 Cuestiones probatorias

La parte demandada formulo oposición al medio probatorio de exhibición “boletas de pago”, el despacho lo declara fundada y corre traslado a la parte demandante para que absuelva mientras. La demandante formula apelación otorgándosele un plazo de 3 días para que presente recurso. Finalmente, se declara improcedente ya que la parte demandada ha reconocido que es un convenio colectivo. La parte demandante se desistió de la apelación; quedando todo registrado en audio y video.

2.2.1.11 Medios impugnatorios

La RAE, define que etimológicamente la palabra impugnar viene de la voz latina *impugnare*, que significa luchar, combatir, atacar. Según la Real Academia Española, *impugnar* significa “Combatir, contradecir, refutar”; mientras que *impugnación* tiene por significado “Acción y efecto de impugnar”

Arévalo J. (2019), concluye expresando que son instrumentos procesales de ley con los cuales las partes o terceros legitimados cuestionan un acto procesal, buscando que sea objeto de nueva revisión del superior jerárquico a fin de que se modifique total o parcialmente, se revoque o eventualmente se anule.

El CPC en su artículo 355° señala: “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error”

2.2.1.11.1 Clasificación

El CPC en su artículo 356° los clasifica en: Remedios y Recursos

a. Los remedios

El primer párrafo del artículo 356° del CPC, señala que lo formulan las partes o terceros legitimados que se consideran agraviados por los actos procesales que no están contenidos en las resoluciones. Salvo disposición legal distinta, son interpuestos en los casos que indica el CPC dentro del tercer día de conocer el agravio.

Las principales son: Oposiciones y Nulidades.

b. Los recursos

El segundo párrafo del artículo 356° del CPC, señala que son medios con los que se cuestiona o busca que un Juez o instancia superior examine o revise una resolución, que se considera tiene errores de fondo o vicios de forma, con el fin que se corrija, modifique, revoque o la declare nula. Pueden ser formulados por las partes del proceso o terceros legitimados, que consideren haber sufrido algún agravio por efecto de una resolución judicial, a efectos que se subsane el vicio o error que pudiera contener.

Según la NLPT, los medios impugnatorios los clasifica en 2: Recurso de Apelación y Recurso de Casación.

2.2.1.12 Los recursos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

En el subcapítulo IX del Capítulo III de la NLPT se legisla que, son aplicables:

1. Recurso ordinario de apelación y 2. Recurso extraordinario de casación. No hace mención de los remedios ni los recursos de reposición y queja; sin embargo, por mandato de la Primera Disposición Complementaria de la NLPT son de aplicación supletoria lo normado por el CPC.

Cabe precisar, que en todo proceso laboral debe priorizarse y prevalecer la aplicación de los recursos de apelación y casación que señala la NLPT.

2.2.1.12.1 Recurso de apelación

Se presenta contra la sentencia de primera instancia (inferior) con la finalidad de que una segunda instancia (petición al Superior jerárquico) revise la decisión impugnada que corrija los vicios y errores que pueda contener. Su fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú,

Según el artículo 364° del CPC señala que su fin es que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía al que la genero la revise a fin que sea anulada o revocada total o parcialmente, pudiendo: Confirmar la apelada (Si está conforme con lo resuelto), revocar la apelada (Sí desaprueba lo resuelto y decide cosa distinta), confirmar en parte y revocar en parte o declarar nula la resolución apelada y disponer que se expida una nueva, por considerar que se ha incurrido en grave vicio de procedimiento previsto en la ley. 6.1. Requisitos de admisibilidad Son los siguientes: a) Lugar: De acuerdo con el artículo 367° del CPC se interpone “(...) ante el Juez que expidió la resolución

impugnada (...). b) Plazo: El primer párrafo del artículo 32° de la NLPT ha establecido que el plazo de apelación de la sentencia es de cinco (05) días hábiles y empieza a correr desde el día siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Respecto a su presentación según la NLPT

Se presenta en el proceso ordinario, abreviado y el de impugnación de laudos arbitrales económicos. Se tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para interponerla y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (Artículo 32°).

Respecto al plazo según el II Acuerdo del Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral

En el acuerdo 6.1) estableció: “6.1. ¿Desde cuándo se debe computar el plazo de impugnación de una resolución judicial? El Pleno acordó por unanimidad: El cómputo del plazo de impugnación de una resolución judicial en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo se inicia desde el día siguiente de la fecha programada para la notificación de sentencia, de conformidad con los artículos 32 y 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y solo en casos excepcionales cuando no se tenga certeza de la notificación en el plazo que prevé la Ley N° 29497, se computará desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación efectuada a las partes”.

Respecto a la tasa judicial:

De acuerdo con la última parte del artículo III del Título Preliminar concordante con la Undécima Disposición Complementaria de la NLPT, el proceso laboral es gratuito para el prestador personal de servicios cuando la cuantía de las pretensiones reclamadas no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones no puedan ser apreciadas en dinero.

En los casos que sea obligatoria la presentación de la tasa judicial con el recurso

de apelación o la adhesión al mismo, y ello no ocurra, por mandato del segundo párrafo del artículo 367° del CPC, modificado por la Ley N° 27703, para efectos de la admisibilidad del recurso, se ordenará al recurrente que subsane en un plazo no mayor de cinco (05) días la omisión, si tiene domicilio en la ciudad sede del órgano jurisdiccional que conoce la apelación. De no subsanarse dicha omisión o defecto, se rechazará el recurso y será declarado inadmisibile.

En el caso que se elevara un expediente que no cumpliera los requisitos para su concesión a la Sala Superior, dicho órgano jurisdiccional está facultado para declarar nulo el concesorio e improcedente el recurso.

Respecto al trámite:

Según el artículo 33° de la NLPT, se hace el siguiente trámite:

- a. Dentro de los cinco (5) fija para la celebración de
La celebración de audiencia de vista de la causa será dentro de los 5 días hábiles de recibido el expediente indicándose día y hora llevándose a cabo entre los 20 y 30 días hábiles siguientes.
- b. Este día el Juez concede exponer al abogado del apelante la síntesis de los extremos apelados y fundamentos sustentatorios; seguidamente cede la exposición al abogado de la parte contraria pudiendo, durante sus exposiciones orales, interrogar tanto a las partes como a sus abogados.
- c. Juez dicta de modo breve y conciso el fallo y sus razones sustentadas dictando sentencia inmediatamente o a los 60' y en forma excepcional a los 5 días hábiles siguiente señalando al final día y hora de notificación y comparecencia (Se cita dentro de los 5 días hábiles de celebrada la audiencia de vista), bajo responsabilidad de las partes.

Sí las partes no asisten, la sala, sin necesidad de citación se notifica la sentencia al 5to día hábil siguiente,

En la praxis el día que se dicta el fallo de la sentencia, se indica a las partes el día y hora en que deben acercarse a la Secretaría de la Sala para ser notificados con la sentencia (Documento físico).

Respecto a los Efecto:

Mientras que en la NLPT no nos indica, el CPC en su artículo 368° indica que puede concederse con: a. Efecto suspensivo y b. Efecto devolutivo (sin efecto suspensivo), debiendo el Juez precisar el efecto en que concede el recurso y si es diferido en su caso.

a. *El Efecto Suspensivo*

Según el Art.368°, Inc. 1 del CPC; origina que la eficacia de la resolución recurrida quede suspendida hasta que sea notificada al juzgador de primera instancia la decisión del superior jerárquico. Al superior en grado se le envía el expediente original. Esta suspensión no impide al juez seguir conociendo de las cuestiones que se tramitan en cuaderno aparte. Asimismo, puede, a pedido de parte y en decisión debidamente motivada, disponer medidas cautelares que eviten que la suspensión produzca agravio irreparable.

Aunque la NLPT no lo dice expresamente, por aplicación del artículo 371° del CPC, el recurso de apelación se concede con efecto suspensivo cuando es interpuesto contra sentencias y autos que den por concluido el proceso o impiden su continuación, y en los demás casos previstos en dicho Código.

b. *El efecto devolutivo o efecto no suspensivo*

Según el Art.368° del CPC, se caracteriza por mantener la eficacia de la resolución impugnada, incluso para su cumplimiento.

c. El efecto diferido

El artículo 369° del CPC, establece que en los casos sea de oficio o a pedido de parte, el Juez motivadamente puede ordenar reservar la tramitación de una apelación sin efecto suspensivo, para que sea resuelta por el superior en forma conjunta con la sentencia u otra resolución que este señale siendo de carácter inimpugnable. Aquí también se precisa que la falta de apelación de la sentencia o de la resolución señalada por el Juez determina la ineficacia de la apelación diferida.

Respecto a la Revocatoria

Conforme a la norma del *no reformatio in pejus* el juzgador debe examinar la apelación con respecto al perjuicio reclamado del apelante, sin desmejorarla al resolver.

El Código Procesal Civil establece que el Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, tiene la facultad de integrar la resolución apelada en la parte decisoria si la fundamentación aparece en la parte considerativa (CPC-Artículo 370° y modificatoria Ley N° 29834 - artículo ÚNICO),

Con respecto a la investigación:

La parte demandada, sí presentó recurso de apelación; sin embargo, en segunda instancia el Juez Superior, previa revisión, análisis, doctrina, jurisprudencia existente y la máxima de su experiencia, confirmó la decisión resuelta por el Juez en la sentencia de primera instancia.

2.2.1.12.2 Recurso de Casación

Zavala V. (2019) la define como un recurso extraordinario cuyo objeto es anular una sentencia judicial que encierra una incorrecta aplicación de la ley o ha sido dictada sin observar sus formalidades, siendo la Corte Suprema de Justicia la entidad

que a razón de ello expide sentencia.

Según, (Herrera M. 2010 citado por Arévalo J. 2019 p. 11) en base a lo dispuesto en el artículo 34° de la NLPT expresa que este recurso busca garantizar la legitimidad y uniformización de la jurisprudencia que repercute sobre la decisión de la resolución impugnada que contraviene, infringe o se aparta de las normas y los precedentes vinculantes dictados por el TC o la CSJ siendo su publicación obligatoria, bajo responsabilidad. (Las palabras subrayadas son agregado nuestro en base al artículo 34°, NLPT).

Arévalo J. (2020), lo considera como un medio impugnatorio de carácter extraordinario con el que se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial a través de la Corte Suprema de Justicia de la República. Añade en sus conclusiones que su fin aún es materia de debate por la doctrina nacional y extranjera, cambiante y confusa su regulación legislativa; siendo para los abogados uno de los recursos más difíciles de elaborar y para los jueces supremos, complicados de resolver.

Cabe indicar que el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, aprobado por la Ley N° 28237, publicada el 31 de mayo de 2004; los juzgadores están obligados(as) a interpretar y aplicar las leyes, normas con jerarquía de ley y las disposiciones reglamentarias conforme a los preceptos y principios constitucionales, basados a la interpretación resultante de resoluciones dadas por el Tribunal Constitucional.

Respecto a su fin

Arévalo J. (2020), según el artículo 384° del CPC, modificado por la Ley N° 29364, concordante con el artículo 34° de la NLPT, considera su fin es la función nomofiláctica y uniformizadora.

Respecto a su consideración como precedente judicial,

Es la decisión generada por un órgano jurisdiccional de competencia regulada por la ley al resolver un caso, el cual establece criterios jurídicos generales válidos

para la solución de uno u otros conflictos análogos; convirtiéndose en fuente de derecho a seguir a futuro por los jueces cuando se pronuncien en casos similares.

El artículo 40° de la NLPT persigue garantizar la uniformidad de criterios en determinado tema contribuyendo a la seguridad jurídica y la predictibilidad de los fallos. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República encargada de conocer del recurso de casación puede convocar a un pleno casatorio de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial. La decisión que se tome por mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República hasta que sea modificada por otro precedente.

Respecto a su carácter vinculante vertical,

El caso concreto resuelto en una sentencia por el pleno casatorio, resulta de aplicación obligatoria desde la Corte Suprema hacia las cortes y juzgados inferiores. El efecto vinculante se establece básicamente respecto de los jueces. Cualquiera que invoque un precedente, para que este logre sus efectos, deberá acudir ante un juez, quien deberá aplicarlo en un caso concreto. (TC).

Respecto a sus requisitos para su admisibilidad

Según el artículo 35°, se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.

3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

Respecto a sus requisitos para su procedencia

Según el artículo 36°, son requisitos:

1. Que el/la recurrente no haya consentido anticipadamente la resolución contraria de la primera instancia, cuando fuera confirmada por la resolución fin del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Respecto a su trámite

Conforme al artículo 37° de la NLPT, su trámite es el siguiente:

- a. Recibido el recurso de casación por la Sala Suprema, esta procede a examinar si cumple con todos los requisitos previstos en los artículos 35° y 36° y según el resultado, lo declara inadmisibile, improcedente o procedente.
- b. De ser declarado procedente el recurso, la Sala Suprema en el acto fijará fecha para

la vista de la causa.

- c. El informe oral puede ser solicitado por las partes dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija el día para la vista de la causa.
- d. Una vez analizado el informe oral, corresponde a la Sala Suprema resolver el recurso en forma inmediata o en un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos. Por excepción, en atención a la complejidad del caso, se admite que el recurso sea resuelto dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.
- e. En el caso que no se haya solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Respecto al efecto

El artículo 38° de la NLPT, los efectos son:

- Carece de efecto suspensivo, pues, su interposición no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspenderá la ejecución mediante resolución fundamentada e inimpugnable.
- Tratándose del pago de sumas dinerarias, el total reconocido incluye el capital, los intereses a la fecha de interposición del recurso, los costos y las costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un año de interpuesto el recurso. La liquidación es efectuada por un perito contable.
- En el caso que el demandante tuviese trabada una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (05) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza, en cualquiera de los casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

2.2.1.13 Indemnización

Según el artículo 1321° del Código Civil queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. Según las sentencias en análisis tenemos:

2.2.1.13.1 Indemnización por daños y perjuicios

Para que la indemnización sea amparada o cumpla las condiciones establecidas por la ley se debe analizar 4 elementos: La antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales.

▪ Antijuricidad

En relación a la antijuricidad debe tenerse presente que, "una conducta es antijurídica, no sólo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico", igualmente debe considerarse que "en el lado contractual se acepta que la antijuricidad es siempre típica y no atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso" 18; en otras palabras, la antijuricidad, es la constatación que el daño causado no se encuentra permitido. (Taboada L. Los Elementos de la Responsabilidad Civil, Pág. 28 citado en la sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01)

▪ Daño Causado

Se trata de acreditar la ocurrencia de daños a favor de la parte demandante, debe considerarse como definición básica que daño es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedores de tutela legal.

Según Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE "... en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona..."; además señala: son las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien o interés jurídico tutelado (Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01)

▪ **Nexo de Causalidad**

Entendida ésta en sentido abstracto como que debe existir una relación de causa-efecto, es decir de antecedente consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, esto es, "el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor se le concibe como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido (Taboada L. Los Elementos de la Responsabilidad Civil, Pág. 76 citado en la sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01)

▪ **Factor de Atribución**

Debe considerarse que siendo la presente acción una de responsabilidad contractual, nuestro Código Civil en sus artículos 1318° al 1321°, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, conforme a lo dispuesto por el artículo noveno del Título Preliminar, ha desarrollado el concepto de culpa para esta categoría, dentro de las cuales se encuentra inmersas el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable; es el supuesto justificante de responsabilidad del sujeto, sea por dolo o por culpa.

2.2.1.13.2 Indemnización por daños y perjuicios en la categoría de lucro cesante

El lucro cesante, se refiere a la ganancia que se haya dejado de obtener por consecuencia del evento dañoso. Por lo tanto, si se concibe como daño cualquier lesión de un interés, sea patrimonial o no, el concepto de lucro cesante se circunscribe a la lesión de un interés patrimonial consistente en la pérdida de un incremento patrimonial neto, que se haya dejado de obtener como consecuencia del incumplimiento contractual por el deudor o bien del acto ilícito que se imputa a un tercero, en ese sentido, el lucro cesante puede ser tanto actual como futuro.

Según el artículo 23° inciso 3 de la NLPT, cuando corresponda, si la demandante al invocar su calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. (...)” corresponde al Juez tomar en cuenta o en observancia de medios probatorios referidos a este concepto que pruebe esta lesión. (Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

2.2.1.13.3 Indemnización por daños y perjuicios en la categoría de daño moral

Al respecto, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23° inciso 1 de la NLPT, señalando: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.”

El daño moral también se entiende como la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima”; de igual forma la doctrina ha establecido que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, “pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento

histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal

Si bien no existe un concepto unívoco del daño moral, es menester considerar que este es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la efectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual (Franzoni M. 1999 “Il fatto ilicite”. Ed. Giuffrè., citado en la Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

En la Casación 3260-2014 Lambayeque, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado que el tema de probanza del daño moral, tiene dificultadas, dado su carácter subjetivo, por lo que para acreditarlo no se le puede someter a las mismas exigencias que los daños económicos, por lo que se debe recurrir en dicho caso al principio integrador de la equidad, o las máximas de la experiencia; teniendo en cuenta que la prueba del daño moral es difícil dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones no es fácil para algunas personas simular sufrimientos o sentimientos, o sucede que los sufrimientos pueden ser resistidos con fortaleza; ante esta dificultad la jurisprudencia (ejecutorias) nacional ha optado que en estos casos se presume el daño moral (Citada en la Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

Silva M. (2018), expresa que respecto al quantum indemnizatorio, como se puede observar, la reparación en especie es la más idónea cuando se trata del daño a una entidad patrimonial; sin embargo, pese a su capacidad reparativa origina problemas prácticos cuando se trata de una entidad subjetiva como el daño moral, no obstante, de no poder valorizarse en dinero este daño es necesario recurrir por criterios de equidad, al resarcimiento del daño con el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías preparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al Juzgador.

En consecuencia, según el Juez de primera instancia, debe otorgarse una reparación acorde con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 1984° del Código Civil de aplicación supletoria al proceso, teniendo como elementos para cuantificarla la edad del demandante, el tiempo dejado

de laborar, la carga familiar que pueda tener bajo su responsabilidad, la no reincorporación a un centro de trabajo, así como la angustia y la inseguridad generadas a raíz de haberse quedado desempleado que son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido; debiendo tenerse presente no solamente el carácter resarcitorio que debe tener la indemnización que se ampara sobre éste extremo, sino el efecto disuasivo que también debe tener para aquella parte que ha incumplido sus obligaciones contractuales en la relación laboral establecida (Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

2.2.1.13.4 Daños punitivos

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional estableció que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, ordenara de oficio, pagar una suma por daños punitivos.

El daño punitivo, tiene como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina (Flores J. 2021 citado en la Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

Silva M. (2018), señala en su sentencia que los daños punitivos deberán ser entendidos como la suma de dinero ordenada a pagar no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes; o como lo entienden algunos tratadistas, son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado y que se otorga en los casos en los que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima (Sentencia N° 360-2018 del Expediente 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

2.2.1.14 Documentos

Se entiende en su acepción extensiva y comprende, entre otros, material impreso, manuscrito, mecanografiado, gráfico, fotográfico, sonoro, fílmico y audiovisual (AGN-Legislación archivística, p.21).

La parte considerativa del Decreto Ley N° 19414, Ley de defensa, conservación e incremento del patrimonio documental, aprobada el 16.05.1972 por el ex presidente Juan Velazco Alvarado, señala: "...Los documentos son fuente primaria insustituible para el conocimiento del pasado histórico de nuestro país y que constituyen un acervo cultural inapreciable" Asimismo, "... La documentación proveniente de las reparticiones y organismos del Sector Público Nacional, en todos sus niveles, debe de ser celosamente conservada como fuente de información"; (AGN-Legislación archivística, p.17).

El artículo 1°, Capítulo I del Reglamento del Decreto Ley N° 19414, señala que el patrimonio Documental de la Nación está constituido por:

- a.** Documentos y expedientes existentes en los archivos de las reparticiones y organismos del Sector Público Nacional y en los archivos Históricos, notariales, eclesiásticos y parroquiales y
- b.** Documentos y expedientes existentes en los archivos particulares y cualquier material documental de origen privado que sirva de fuente de información para estudios históricos y sobre el desarrollo cultural, social, económico y jurídico del país".

Asimismo, el artículo 3° "Para que un documento o expediente sea declarado integrante del Patrimonio Documental de la nación se tendrá en cuenta su importancia como fuente de información histórica, jurídica, sociológica, económica, religiosa, ideológica y cultura en general: sin que la antigüedad sea determinante. (AGN-Legislación archivística, p.21).

2.2.1.14.1 Documento Público

El Código Procesal Civil establece en el artículo 235° que: “Es documento público: 1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por Notario Público, según la Ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por el auxiliar jurisdiccional respectivo, Notario Público o fedatario, según corresponda”

2.2.1.14.2 Documento Privado

El Código Procesal Civil en su artículo 236° establece que el documento privado “es el que no tiene las características del documento público”. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público”

2.2.1.14.3 Falsedad material del documento

El primer párrafo del artículo 427° del Código Penal , establece que: “El que hace, en todo o en parte, un documento falso o adultera uno verdadero que pueda dar origen a derecho u obligación o servir para probar un hecho, con el propósito de utilizar el documento, será reprimido, si de su uso puede resultar algún perjuicio, con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de diez años y con treinta a noventa días-multa si se trata de un documento público, registro público, título auténtico o cualquier otro transmisible por endoso o al portador y con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años, y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si se trata de un documento privado”. (Código Penal, 2017, p. 338)

2.2.1.14.4 Documento electrónico

Unidad básica estructurada de información registrada, publicada o no, susceptible de ser generada, clasificada, gestionada, transmitida, procesada o conservada por una entidad de acuerdo a sus requisitos funcionales, utilizando sistemas informáticos.

2.2.1.14.5 Documentos de apoyo informativo

Documentos de apoyo a la gestión de la Entidad Pública, que se genera para informar sobre un asunto concreto, asimismo puede existir múltiples ejemplares. Corresponden a documentos impresos, sin vistos, sellos que a necesidad del personal de la unidad organizacional se generan para apoyar a la gestión o contar con información. No son documentos archivísticos. Ejemplo: Impresión de normas, fotocopias de los documentos generados o recibidos de la unidad orgánica, etc.

2.2.1.14.6 Documento de Archivo o Archivístico

Es producido (recibido o emitido) en el ejercicio de una función, procedimiento, actividad, tarea o acción por persona natural, institución pública o privada, contiene información de cualquier fecha, forma, soporte físico y cualquier otro que se genere como resultado del avance tecnológico.

Es aquel que contiene la información en cualquier soporte (físico o electrónico), producida y conservada como evidencia y como activo por una organización o individuo, en el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de su actividad o en virtud de sus obligaciones legales. Para todo efecto legal, toda copia simple y fotocopia deben autenticarse. Asimismo, el original tiene prevalencia sobre las copias, salvo en aquellos casos que la ley especifique lo contrario. Se conserva con fines de información e investigación, etc. (Numeral 5, parte IX. GLOSARIO DE TÉRMINOS, parte VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS de la Resolución Jefatural N° 180-2019-AGN/SG de fecha 20 de setiembre de 2019, que aprueba Directiva N° 010-2019-AGN/DDPA "Norma para la Organización de Documentos Archivísticos en la Entidad Pública).

El **Artículo 21**, señala: “Los yacimientos y restos arqueológicos, construcciones, monumentos, lugares, **documentos** bibliográficos y **de archivo**, objetos artísticos y testimonios de valor histórico, expresamente declarados bienes culturales, y provisionalmente los que se presumen como tales, son patrimonio cultural de la Nación, independientemente de su condición de propiedad privada o pública.

Están protegidos por el Estado.

La ley garantiza la propiedad de dicho patrimonio.

Fomenta conforme a ley, la participación privada en la conservación, restauración, exhibición y difusión del mismo, así como su restitución al país cuando hubiere sido ilegalmente trasladado fuera del territorio nacional” (Constitución Política del Perú, 1993).

Según el numeral 9.8, Parte IX. GLOSARIO de la resolución Jefatural N° 026-2019-AGH/J que aprueba la Directiva N° 006 – 2019-AGN/DDPA “Lineamientos para la foliación de documentos archivísticos de las entidades públicas”; el documento de archivo es una Unidad Documental; parte menor indivisible de una serie documental, que puede ser simple o compuesta:

- Unidad Documental Simple:
Dispone de un solo tipo documental o generado por un mismo acto, como, por ejemplo: oficio, carta, informe, solicitud, memorando, recibo, etc.

- Unidades Documental Compuestas:
Formado por dos o más documentos o tipos documentales correlacionados. Su contenido mantiene una unidad de información. Por ejemplo: El legajo de personal, la historia clínica, expedientes administrativos, expedientes judiciales, etc.

Por lo tanto, nuestra unidad de análisis, el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, seleccionado para la presente investigación, es un documento de archivo e unidad documental de tipo compuesta que se conserva en los archivos del juzgado laboral de Lima Este, Lima

Según la Resolución Jefatural N° 180-2019-AGN/SG de fecha 20 de setiembre de 2019, que aprueba Directiva N° 010-2019-AGN/DDPA "Norma para la

Organización de Documentos Archivísticos en la Entidad Pública" el documento de archivo tiene la siguientes características y estructura:

a. Características

- Autenticidad.
- Disponibilidad.
- Es inherente a las funciones que les da origen.
- Es testimonio de las funciones o resultado de una actividad.
- Fiabilidad.
- Integridad.
- Nace dentro de un proceso natural de las actividades.
- Prevalencia de los Originales.
- Se constituyen en series documentales que responden a la materialización de una actividad concreta.
- Tiene una estructura formal (tipo documental).
- Trazabilidad.
- Unicidad.

b. Estructura

- Soporte: Es la parte material o física (papel, película, memoria USB, disco duro, CD, DVD, Blu-ray, etc.)
- Medio: Es el vehículo de la información, utilizado para fijar el contenido (escritura, gráficos, colores, símbolos, etc.)
- Contenido: Es la información o el mensaje de los documentos. Ejemplo: proyectos, pago de impuestos, demandas, etc.

2.2.1.14.7 Unidad Documental

Es la parte menor indivisible de una serie documental, que puede ser: Simple o compuesta.

▪ **Unidad Simple**

Dispone de un solo tipo documental o generado por un mismo acto, como, por ejemplo: oficio, carta, informe, solicitud, memorando, recibo, etc.

▪ **Unidades Compuestas**

Formado por dos o más documentos o tipos documentales correlacionados. Su contenido mantiene una unidad de información. Por ejemplo: El legajo de personal, la historia clínica, expedientes administrativos, expedientes judiciales, etc.

. Falsedad material: Primer párrafo del artículo 427° del Código Penal “El que hace, en todo o en parte, un documento falso o adultera uno verdadero que pueda dar origen a derecho u obligación o servir para probar un hecho, con el propósito de utilizar el documento, será reprimido, si de su uso puede resultar algún perjuicio, con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de diez años y con treinta a noventa días-multa si se trata de un documento público, registro público, título auténtico o cualquier otro transmisible por endoso o al portador y con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años, y con ciento ochenta a trescientos sesenta cinco días-multa, si se trata de un documento privado”. (Código Penal, 2017, p. 338)

2.2.1.15 Expediente judicial

El numeral 4.21, punto 4. Definiciones; de la Directiva N° 020-2020-CE-PJ, Organización de los Archivos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial, define al expediente judicial indicando: Es un instrumento público, que resulta de la agregación de las distintas actuaciones, de las partes y del órgano judicial, en forma de legajo. El objetivo del expediente judicial consiste en representar la historia del proceso, mostrando el trabajo profesional y de la autoridad judicial a lo largo de la contienda.

Es el conjunto de documentos que conforman la historia judicial de un conflicto, es decir, todas las actuaciones procesales realizadas. Es el mecanismo básico a través del cual se desarrolla los procesos judiciales.

Es el instrumento público que comprende el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio o proceso judicial, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización y sujeto a normas para su formación y conservación.

2.2.1.15.1 Características

Las principales características son:

- Es propiedad del proceso mismo, por eso debe seguir paso a paso el desarrollo de la disensión, la participación de las partes, sus propuestas y desacuerdos, las pruebas necesarias, etc.
- El inicio de todo procedimiento, de cualquier tipo, comienza con la formación de ese expediente, donde se recogen datos básicos.
- En cuanto a la estructura del expediente judicial, debe contener carátula y contracarátula. Cuando se da inicio a un trámite judicial e ingresa al juzgado interviniente, se le asigna una carátula y una contracarátula al finalizar el cuerpo del documento. En la carátula del expediente judicial se le consigna la jurisdicción del juzgado interviniente, las características del órgano judicial, el año de iniciación del expediente, la letra por categoría, el número de causa y el número del propio expediente para que no exista confusiones.
- Son documentos que recogen actuaciones procesales desde que un conflicto se judicializa, aunque se está impulsando que este expediente sea electrónico y no en papel.
- Está formado por todas las actuaciones procesales. Es decir, por todas las resoluciones e instancias por las cuales ha pasado el pleito, los recursos interpuestos, las piezas separadas y, por supuesto, los documentos aportados por las partes en conflicto y las pruebas que se hayan practicado.
- Está organizado de manera cronológica e individualizada para que cumpla su función.

- Los documentos que lo conforman se van foliando y cada folio recibe el nombre procesal de foja.
- El expediente judicial finaliza con la sentencia en Primera Instancia, sin embargo, si ésta es apelada, debe continuar los actos de la segunda instancia y su resolución.

2.2.1.15.2 Tipos de expedientes judiciales

Los principales tipos de expedientes judiciales son:

- Expedientes judiciales: Comienzan con la presentación de demanda y lo forman los funcionarios de justicia. El expediente se termina cuando el juez decreta el archivo del proceso o dicta sentencia. Si un abogado necesita saber en qué momento procesal está su caso, puede solicitar al juzgado que le hagan entrega del expediente completo y así podrá conocer todos los detalles de cómo está el proceso judicial.
- Expedientes administrativos: Pueden surgir de cualquier índole. Puede ser con carácter disciplinario. Por ejemplo, se ha abierto expediente a un funcionario que no cumplía con sus funciones. O puede ser para que se resuelva una petición de un ciudadano. Por ejemplo, se ha abierto expediente para obtener la nacionalidad.
- Expediente policial: Este expediente tiene carácter penal. Esto, ya que su función es recabar la información necesaria para saber si se está cometiendo algún delito que se será llevado ante el juez y a su vez este conforme el expediente judicial.

2.2.1.16 Resoluciones judiciales

2.2.1.16.1 Concepto

Es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta.

Están reguladas en los siguientes artículos del CPC :

Art. 119°. Forma de los actos procesales. En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

Art. 119°-A.- Derecho a ajustes en el proceso

Todo acto procesal debe ser accesible a las partes. Las personas con discapacidad tienen derecho a contar con ajustes razonables y ajustes de procedimiento, de acuerdo a sus requerimientos, para facilitar su participación en todos los procedimientos judiciales.

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvenición, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones. Las resoluciones contienen:

- La indicación del lugar y fecha en que se expiden;

- El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
- La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado,
- La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
- El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
- La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
- La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.
- La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos del expresado en el inciso 6.
- La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes **expositiva, considerativa y resolutive**.
- En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.
- Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Art. 125°. Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad”

2.2.1.16.2 Su debida motivación

El inciso 5 del artículo 139°, señala: Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Constitución Política, 1993)

La debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; siendo que la omisión de tales exigencias conlleva a la emisión de una resolución arbitraria al no encontrarse fundada en derecho, lo que a su vez afecta el debido proceso que reconoce el inciso 3 del artículo 139 de la Carta Política (Casación Laboral N° 3386 – 2019, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, Lima 03.11.2021).

El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) *Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento*

jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Igualmente, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. (Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima, 01.09.2021 - Despido incausado y otros, p.7).

“(…) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.

b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

c) **Deficiencias en la motivación externa;** justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].

d) **La motivación insuficiente,** referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) **La motivación sustancialmente incongruente.** El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). (Sentencia de Vista del EXP. N° 22384-2019-0-1801-JR-LA).

2.2.1.17 Sentencia

2.2.1.17.1 Concepto

Es una resolución de carácter jurídico que expresa una decisión definitiva sobre un proceso, es decir, da por finalizado un litigio o pleito o procesos que hayan sido

tramitados y después de haber concluido la vista del juicio debe dictarse inmediatamente, en su defecto depende de la carga laboral.

Es la resolución definitiva en la que se pone fin a un proceso judicial y es dictada por el Juez o Tribunal solucionando definitivamente el conflicto.

Las sentencias producen los efectos de la cosa juzgada, es decir, que no puede debatirse en un nuevo juicio sobre el mismo objeto con las mismas partes del cual ya ha recaído sentencia.

2.2.1.17.2 Tipos

Tenemos los siguientes:

Dependiendo de la naturaleza del objeto procesal

- Declarativas: Reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación jurídica.
- Constitutivas: Crean, modifican o extinguen una relación jurídica.
- De condena: Obligan al demandado al cumplimiento de una prestación.

Dependiendo de la satisfacción de las pretensiones

- Sentencias de inadmisión: No juzgan la cuestión ya que no cumplen con los requisitos formales y no se llega a solucionar el conflicto.
- Sentencias de fondo: Juzgan el asunto y solucionan el conflicto.
- Estimatorias: Satisfacen la pretensión del demandante.
- Desestimatoria: No satisfacen la pretensión del demandante.

Dependiendo de los efectos de la cosa juzgada

- Sentencias definitivas: Ponen fin a la primera instancia y se pueden recurrir.
- Sentencias firmes: Ponen fin al proceso y no pueden ser recurridas.

2.2.1.17.3 Clasificación

Las sentencias admiten varias clasificaciones en función de diversos aspectos.

Algunas de las clasificaciones y tipos de sentencias principales son las siguientes:

Por la forma:

- Sentencia **escrita**.
- Sentencia **oral** (no siempre es posible, solo para algunos procesos).

Según la posibilidad de impugnación:

- S. Firme (No se puede interponer ningún recurso).
- S. Recurrible o no firme (Se puede interponer recurso).

En función de su contenido y sus efectos:

- **Condenatorias** (Se le aplica una condena al acusado por ser culpable).
- **Absolutorias** (El acusado es absuelto por falta de pruebas).
- **Determinativas** o constitutivas (Finalizan, crean o modifican una situación jurídica, por ejemplo en un divorcio o en una adopción).
- **Declarativas**.

Por su instancia:

- Sentencia de **instancia única**.
- Sentencia de **primera instancia**.
- Sentencia de **segunda o ulterior instancia**.

2.2.1.17.4 Requisitos de una sentencia

En primer lugar, la sentencia debe dictarse en un período de tiempo determinado en función del procedimiento del que se trate. Por norma general, el tribunal emitirá la sentencia varios días después de finalizar el juicio.

Por otro lado, se exigen unos **requisitos formales** en las sentencias en cuanto al contenido y la explicación diferenciando entre algunas partes o secciones que se deben incluir:

- **Encabezamiento:** con los datos sobre el lugar, la fecha, número de procedimiento, identificación de las partes, los abogados, etc.
- **Antecedentes de hecho y hechos probados:** se explican de forma literal las peticiones de las partes que intervienen en el proceso y se expresa la realmente ocurrido según el criterio del juez y las pruebas existentes.
- **Fundamentos de Derecho:** esta parte debe ir ordenada en párrafos separados y numerados que explican los argumentos jurídicos que han motivado la resolución en favor de una de las partes.
- **Parte dispositiva y fallo:** contiene la decisión o fallo del Juez y se determina el futuro del acusado o demandado.
- Es obligatorio que la sentencia esté **firmada** directamente por el Juez o Magistrado que la haya dictado.

2.2.1.18 Sentencia Laboral

El **artículo 31º**, del Subcapítulo VIII de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, habla sobre el contenido de la sentencia, señalando:

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todos los medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente,

indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido.

El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

En la sentencia, la cuantía o modo de liquidación el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados ya que es de expreso pronunciamiento.

En el proceso laboral en vía proceso ordinario, concluidas las actuaciones probatorias y planeados los alegatos en forma oral por parte de los abogados, el Juez está habilitado para emitir sentencia en forma inmediata o dentro de los sesenta minutos. Es posible que postergue su emisión por la complejidad, en ese caso, deberá emitirla a más tardar en 5 días hábiles. Su estructura al redactar debe ser seccionada en parte expositiva, considerativa y resolutive.

Vinatea L. y Toyama J. citados por Zavala A. y Valeriano J. (2020) consideran que, a pesar de que no se ha legislado mayor formalidad para la sentencia, no se debe afectar el derecho de defensa, debiéndose consignar los siguientes datos:

- La indicación del lugar y la fecha de la expedición
- El número de orden que le corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expide.
- La mención sucesiva de los puntos sobre los que trata la resolución. Todos ellos deberán encontrarse fundamentados.
- La decisión que se toma en forma clara y sencilla respecto de cada punto en controversia. Sí algo se denegará, se deberá señalar aquello que falta en forma expresa.

- El plazo para cumplimiento si fuese necesario.
- La condena en costos y cosas, así como las multas si fuera el caso.
- A firma del Juez y del auxiliar que corresponda.

El Juez Laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda, encontrándose proscrita en el proceso común o proceso civil ya que impera el principio de congruencia contemplado en el artículo VII del Título Preliminar del CPC.

El Derecho Procesal del Trabajo permite la posibilidad de un fallo librándose que ataduras formales excesivas desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina *ultra petita* (más allá de lo pedido) y *extra petita* (distinto de lo demandado) cuando es cualitativo; ya sea por: Economía procesal, suplencia indirecta de la demanda, protección de los derechos irrenunciables del trabajador, prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente (Mario P. citado por Omar T. 2022).

El Poder Judicial, en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica expresar, que los jueces son independientes; sin embargo, están sometidos a la Constitución y la ley.

Por lo tanto, las sentencias que generen, exigen ser motivada, debe contener un juicio o valoración donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1 Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

La pretensión principal de la demandante fue que se determine el despido nulo por el causal de discriminación por su discapacidad auditiva y como pretensión subordinada el despido incausado y otros. El Juez en cumplimiento del principio de congruencia, lo dispuesto por el Tribunal Constitucional sobre el derecho constitucional de la debida motivación de las resoluciones judiciales, su obligación de resolver las pretensiones, el debido proceso, el derecho de la tutela jurisdiccional y conforme a lo proscrito de poder emitir un fallo extra petita y el artículo 87 de CPC, da INFUNDADA la pretensión principal y se pronuncia sobre la pretensión subordinada planteada por la demandante; declarando FUNDADA la demanda interpuesta por el demandante “A” contra la demanda “B”, determina FUNDADO su cese por DESPIDO INCAUSADO en consecuencia se reconoce la situación laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017. Se ordenó la reposición efectiva en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido y demás pretensiones. Asimismo, ordena que la demandada “B” pague al demandante “A” la suma de **S/205,677.94** (DOSCIENOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES) por los conceptos amparados en el fundamento de la sentencia, el pago de intereses legales y financieros y las costas y costos, lo que fue calculado en ejecución de sentencia según versa en el Exp. N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del juzgado laboral del distrito judicial de Lima Este.

2.2.2.2 Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral

Las disposiciones contenidas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 y Código Procesal Civil, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento Decreto Supremo N°

003-97-TR, en concordancia con el II y V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

2.2.2.3 Sobre el proceso analizado

Por el monto de la cuantía, que asciende a la suma de **S/205,677.94** (DOSCIENOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES); el Juez competente fue el Juez Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – Lima (Zona 3), conforme a lo señalado en la NLPT N° 29497 y la vía fue el proceso ordinario contrastado con el Exp. N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, analizado.

2.2.2.4 El trabajo

2.2.2.4.1 Concepto

Según la RAE es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”. Cabanellas, dice que es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

Nuestra Constitución Política señala:

En el **artículo 22°** Es un derecho de toda persona. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En el **artículo 23°** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocero rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En el **artículo 24°** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En el **artículo 25°** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

En el **artículo 26°** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

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

En el **artículo 27°** que la ley otorga debida protección al trabajador contra el despido arbitrario.

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

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

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

Por lo que es un derecho fundamental y constitucional.

2.2.2.4.2 El Trabajador

Es la persona natural que voluntariamente pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración; generalmente es quien demanda. Le asisten derechos laborales. Sí es menor de edad, sus derechos son reconocidos por el Código del Niño y del Adolescente. Los adolescentes que trabajan pueden demandar sin necesidad de apoderado (Zapata A. y Valeriano J. 2020 p. 168).

2.2.2.4.3 El Empleador

Es la persona natural jurídica que se beneficia de la fuerza laboral del trabajador. Sí, se trata de una persona natural debe ser mayor de edad y estar en pleno uso de su capacidad y; si se trata de una persona jurídica, opera la representación atendiendo a las normas que regula su naturaleza como es el caso de gerentes o administradores. (Zapata A. y Valeriano J. 2020 p. 168).

El empleador viene a ser una persona autónoma o una sociedad que realiza un contrato de trabajo donde se determina las funciones del puesto y por el cual el trabajador recibirá una retribución económica, es importante mencionar que estos empleadores deben tener presente los derechos que asisten al trabajador.

2.2.2.5 Derecho del trabajo

2.2.2.5.1 Concepto

Son un conjunto de normas y principios legales que reglamentan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y la de ambos con el Estado, para los efectos de dar protección y tutela al trabajo dependiente (INACAP, 2018, p.4)

La Constitución Política del Perú, establece en su artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Al mismo tiempo en el artículo 2 inciso 15 de la misma normatividad expresa que comprende tanto el derecho de acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Guardando perfecta concordancia con lo expresado en el artículo 27° que contiene un mandato expreso para que se disponga una protección adecuada contra el despido arbitrario.

2.2.2.5.2 Características

Estas son las características que son objeto de protección el derecho del trabajo:

- **Que sea un trabajo humano;** se trata de una acción consciente que realiza una persona con la capacidad de obtener un provecho económico legítimo por su aprovechamiento.
- **Que sea un trabajo productivo;** es decir, que se trate de una actividad generadora de bienes e ingresos que le permita al trabajador procurarse de los ingresos suficientes para lograr su realización profesional y personal. El trabajo tiene una finalidad ser beneficio económico directo para el trabajador.
- **Que sea potestad de la persona el obligarse a realizarlo;** el trabajador no se encuentra en condiciones de esclavitud, sino que decidió prestar su fuerza de trabajo e intercambiarla por una remuneración. Es la libertad de trabajo por la cual elige si trabaja o no y, de hacerlo, en qué actividad se desempeñará.

- **Que se desempeñe por cuenta ajena;** el trabajo lo hace para otra persona, ya sea persona natural o persona jurídica, es decir, un empleador le ha encargado que lo realice.
- **Que se realice en circunstancias de subordinación;** el trabajador desempeña sus labores bajo las órdenes y condiciones del empleador ya sea desde la firma del contrato laboral o disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo o de directivas impartidas fruto de la relación laboral.

2.2.2.6 El Contrato de trabajo

2.2.2.6.1 Concepto

Según el artículo 37° del DL 728, se establece: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”

HEGEL (2021), publica que es un acuerdo entre dos partes: Trabajador y empleador. Contiene tres elementos esenciales: La prestación del servicio, la remuneración y la relación de subordinación que son características del trabajo y pago que se va a ejecutar. Sirve para brindar seguridad a las partes, mediante su celebración estas obtienen derechos que pueden exigirse. El empleador exige al trabajador el cumplimiento de un trabajo bajo determinadas condiciones y el trabajador tiene derecho a exigir su pago y otros beneficios, así como a oponerse a imposiciones arbitrarias o recortes injustificados a su libertad, como es el caso del despido arbitrario.

La OIT, lo define como un acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.

Chanamé J. (2020) nos expresa que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos

que la ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial. El DL 728, establece la naturaleza del contrato de trabajo, incluyendo tácitamente, a cualquier relación contractual que contenga tres elementos fundamentales: prestación personal, remuneración y subordinación. Por lo que, concluye expresando: El contrato de trabajo es un acto jurídico que vincula a dos partes: Trabajador y empleador. Sin embargo, de esta relación contractual emana una dependencia o relación de subordinación, la cual supone un carácter único que dispone al trabajador ante las órdenes del empleador y, por ende, a la fiscalización de los actos realizados. Además, agrega: El principio de primacía de la realidad presupone este reconocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

En mi opinión, el contrato laboral es un documento de valor legal que genera derechos, deberes y obligaciones, que refleja el acuerdo de un trabajador y un empleador que los vincula en una relación laboral en donde se determina el trabajo o prestación de servicio a realizar por el trabajador, quien ofrece su fuerza de trabajo realizándolo bajo subordinación a cambio de una retribución económica y, el empleador por su parte ejerce su capacidad de dirección y retribuye económicamente esa fuerza de trabajo. Este documento tiene valor permanente y forma parte del legajo de personal del trabajador que el empleador debe conservar y administrar adecuadamente bajo las normas de la legislación archivística dadas por el Archivo General de la Nación.

No debemos olvidar que, a diferencia del sector público, las relaciones laborales del sector de privado tienen características propias que nacen de la vinculación del trabajador y del empleador. En el sector público la relación que nace entre las partes es entre el servidor público y el Estado, lo cual implica otros principios como los de meritocracia o de equilibrio presupuestal, entre otros.

2.2.2.6.2 Elementos

Los elementos del contrato son: La prestación personal, la remuneración y la subordinación. Todos estos elementos deben confluir en la realidad de la relación laboral, de no ser así, no estaríamos frente a un contrato de trabajo, tal cual se legisla en nuestra jurisprudencia peruana.

a. Prestación personal

Zavala A. y Valeriano J. (2020), conceptúan que es una institución de obligación personalísima, es decir, es realizado por una persona natural, quien pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, la cual le es indesligable.

La institución se desnaturaliza cuando se contrata a otro u otros para el desempeño de la función constituyéndose una obligación no personalizada ubicada en el terreno de un contrato de locación según señala nuestra legislación civil.

Toyama (2011), expresa: como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

b. Remuneración

Zavala A. y Valeriano J. (2020), conceptúan que es la contraprestación dineraria del empleador por el trabajo realizado del trabajador, de esta manera ambas partes Se benefician por el trabajo.

La prestación de un trabajo se produce por cuenta ajena por eso el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición y debe predominar la forma dineraria.

c. Subordinación:

Zavala A. y Valeriano J. (2020) explican: El empleador (acreedor) recibe la actividad del trabajador (deudor) de la relación laboral por lo que en el empleador recae tener la capacidad de conducir ese trabajo. Por lo tanto, dirige, fiscaliza y sanciona al trabajador (tiene poder). Este poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador no a su persona, caso contrario se configuraría un ejercicio irregular del derecho.

Para que no se produzca en menor grado conflictos en la relación es importante la definición del tiempo, lugar y función

2.2.2.6.3 Figuras afines al contrato de trabajo

Los contratos, diferentes a un contrato de trabajo, se encuentran regulados en el Código Civil del Perú, a partir del artículo 1351°; definiéndose en el que el contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial.

Zavala A. y Valeriano J. (2020) nos expresan que en nuestra realidad existen contratos que se parecen a un contrato de trabajo y detallan ejemplos como los siguientes:

a. El contrato de locación de servicios.

Se trata de un contrato civil por la prestación de servicios se realiza en forma independiente, no existe un régimen de horario para la prestación de servicios y no hay forma alguna de fiscalización pues no se produce el elemento subordinación, característico de los contratos laborales.

b. El contrato de "cuarta – quinta".

Se trata de contratos de prestación de servicios pactados bajo la legislación civil. El trabajo se realiza en forma independiente, es prestado en el lugar y horario designado

por quien lo requiere, el mismo que provee los elementos de trabajo y asume los gastos que nacen de esta prestación de servicio.

c. Contratación Administrativa de Servicios.

Es una modalidad de contrato de la administración pública, por el cual se brinda servicios personales brindados con ciertos derechos laborales en función de una necesidad objetiva por un tiempo determinado que no debe exceder de un año fiscal con opción de renovación. Anteriormente, se legislaba la prestación de servicios no personales, pero su normativa fue derogada el DL N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación de Servicio, que crea esta figura jurídica catalogada en la legislación y por el Tribunal constitucional como una relación no laboral.

2.2.2.6.4 Formas de contratación laboral

En el Perú tenemos estas formas de contratación laboral:

- A plazo indeterminado o indefinido
- Por la modalidad de terceros (orden de servicio o locación de servicios)
- Contratos de trabajo sujetos a la modalidad

Respecto a la contratación a plazo indeterminado en la investigación

En la presente investigación el Juez Superior determinó la relación laboral de la demandante, confirmándose en sentencia de segunda instancia que se trataba de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o contratación laboral a plazo indeterminado regulado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR que señala: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Además, la jurisprudencia laboral y el principio de primacía de la

realidad presupone este reconocimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

2.2.2.6.5 Extinción del Contrato de Trabajo

Las disposiciones legales del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 disponen:

Según el artículo 16° Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Mencionados también en la Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima, 01.09.2021 - Despido incausado y otros, p.8-9.

2.2.2.7 La Remuneración

Está regulada en el artículo 23° de nuestra carta magna dispone: “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” y el artículo 24°, dispone: “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

2.2.2.8 Los Beneficios Sociales

2.2.2.8.1 Concepto

El artículo 24° de la Constitución Política del Perú, señala que: (...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Asimismo, el artículo 79° del TUO del DL 728, amplía: Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

Gaceta Jurídica, (2018), publica y expresa que los beneficios sociales son todas las ventajas patrimoniales adicionales a la remuneración básica que se recibe como trabajador sin importar el carácter remunerativo sino lo que percibe por su condición y mandato legal.

2.2.2.8.2 Tipos o conceptos de beneficios sociales

Tenemos: La Compensación por tiempo de servicio (CTS), Gratificaciones y Vacaciones.

a. Gratificaciones legales

Nacen como gracias empresariales por ocasiones especiales.

En nuestro país la ley dispone que estos abonos adicionales sean 02 veces al año, en fiestas patrias y navidad (Ley 27735 y su reglamento Decreto Supremo 005-2002-TR).

El requisito para el abono es que el trabajador debe estar laborando en la oportunidad en que corresponde percibir este beneficio o estar en uso de descanso vacacional o licencia debidamente autorizada. El pago se realiza dentro de la primera

quincena de julio y diciembre, considerando el semestre anterior. En caso de remuneraciones imprecisas se considera que la remuneración computable para el pago de la gratificación es la vigente al 30 de noviembre.

Tienen derecho a percibirla los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo, los que cumplan una jornada a tiempo parcial (Menos de 4 hora diarias), los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Son excluidos de recibir gratificaciones legales los trabajadores que prestan servicio mediante contrato civil de locación de servicio y los jóvenes bajo formación cualquiera sea su modalidad de convenio.

b. Compensación por Tiempo de Servicios

Es un beneficio social o figura legal que mitiga los efectos adversos del desempleo. El Decreto Legislativo 650, en concordancia con su reglamento, regulan el cómputo de este beneficio y su liquidación.

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado la relación de trabajo. Así, las fracciones de mes se computan por treintavos, y se abonan al trabajador dentro de los primeros quince días de los meses de mayo y noviembre (2 veces al año) a la cuenta bancaria dada por el trabajador.

La remuneración computable para el pago considera todos los conceptos que califican como remuneración regular.

Están comprendidos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan una jornada laboral mínima de 4 horas.

c. Descanso vacacional anual

Conforme al artículo 10° del Decreto Legislativo 713, todos los trabajadores que pertenecen al Régimen General Laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Se consideran como días efectivos de trabajo las jornadas ordinarias mínimas de cuatro horas, los descansos pre y post natal, los permisos por descanso médico y/o accidentes de trabajo, y los días de huelga.

Las fechas del descanso vacacional son acordadas entre el empleador y el trabajador. Es necesario recordar que los descansos deben ser gozados, es decir, que el trabajador debe en efecto tomar vacaciones pasado el año de servicios, siendo posible reducir los días de descanso en un máximo de 15 días. Si el trabajador no sale de vacaciones, la ley sanciona al empleador, quien deberá abonar una remuneración mensual adicional por las vacaciones no gozadas.

El trabajador que labora menos de 4 horas diarias, no goza de este beneficio.

d. Asignación familiar

Es un pago realizado mensualmente a los trabajadores que tienen hijos menores de 18 años o que estén cursando estudios superiores. Tiene naturaleza remunerativa, por lo que recae en el cálculo de los otros beneficios laborales. Este beneficio está regulado en la Ley 25129, Asignación familiar, del 06.12.1989 y establece el pago del 10% de la remuneración mínima legal vigente.

Es obligatorio demostrar la continuación de los estudios superiores para mantener este beneficio, hasta un máximo de 6 años adicionales a la mayoría de edad.

e. Seguro de Vida Ley

Desde el año 2019 es un seguro obligatorio que cubre todo tipo de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Este seguro debe ser contratado con una aseguradora privada, supervisada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

El Seguro de Vida Ley está contemplado en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, Decreto Legislativo 688, el cual fue modificado mediante la Ley

26182, Ley 26645, el Decreto Supremo 024-2001-TR y recientemente la Ley 31149, del 31 .03.2021. De esta forma, el Seguro de Vida Ley se mantiene vigente al cese de la relación laboral en beneficio del trabajador.

f. Participación en las utilidades

El artículo 29° de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa. Así, las empresas que tengan utilidades en un ejercicio fiscal y que tengan más de 20 trabajadores, deben repartir utilidades a los mismos.

Conforme al Decreto Legislativo 677 y al Decreto Legislativo 892, tienen derecho a participar de las utilidades, todos los trabajadores que hayan cumplido las jornadas máximas de trabajo establecidas en la empresa, ya sea por contratos modales o por contratación permanente. El D.L 892 establece los porcentajes por rama de actividad, señalando que las actividades pesqueras deben abonar el 10% de las utilidades a los trabajadores, las empresas de telecomunicaciones y las empresas industriales 10%, empresas mineras el 8% y el 5% para otras actividades.

2.2.2.8.3 Compensación por Tiempo de Servicios

Para Gonzales (2011), La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) viene a ser un beneficio social de previsión de contingencias que se otorga al trabajador al finiquitar su relación laboral y, de forma muy excepcional, previo a la finalización del contrato de trabajo. Este beneficio desempeña un rol doble, siendo en primer lugar: un beneficio social por el trabajo realizado y a continuación un pago por la pérdida del empleo. Corresponde su percepción a todos los trabajadores que forman parte del régimen de la actividad privada y realice labores por un lapso de cuatro horas diarias como mínimo. Este depósito se debe efectuar dentro de los primeros quince días naturales de los meses de junio y noviembre de cada año conforme a lo dispuesto por el art. 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650. Para el cálculo de este beneficio se demanda que los trabajadores hayan cumplido con un mes de servicio como mínimo. Si al momento del cálculo el trabajador cuenta con menos de

un mes de labores efectivas se computará para el siguiente periodo de cálculo de la CTS.

2.2.2.9 El Despido

Es el acto unilateral del empleador que termina una relación jurídica de tipo laboral.

El artículo 23 del **Decreto Legislativo 728** establece las causas justas del despido señalando que sólo podrá ser válido basado en las deficiencias físicas o intelectuales del trabajador que le impiden realizar un buen trabajo, el rendimiento deficiente o la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medidas profilácticas de la empresa.

Todo despido distinto a estas causas será inconstitucional e ilegal (aquel despido que no tiene una causa justa vinculada a la productividad del trabajador o a su conducta) sancionándose al empleador, ya que, la Constitución Política, en los artículos 22° Protección y fomento del empleo, establece: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona y el artículo 27° Protección del trabajador frente al despido arbitrario, por su parte señala: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El artículo 7, inciso d, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (**Protocolo de San Salvador**), reconoce que el despido necesite una causa o justificación es parte del contenido esencial del artículo 22° de la Constitución.

Finalmente, el primer párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo del 728 (en adelante T.U.O del D.L 728) determinó lo

siguiente: El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Por lo que todo legislador conoce que el despido debe cumplir una causa legal relacionada con la capacidad y conducta del trabajador caso contrario será ilegal y el empleador deberá pagar indemnización.

2.2.2.9.1 Característica

- Acto unilateral. - El empleador, solo en causales existentes decide finalizar la relación laboral. Sí lo hace por su propia decisión se considera que el despido es nulo.
- Acto recepticio. - El empleador logra una efectiva comunicación con el trabajador sin que exista la posibilidad de revocar dicha decisión.
- Acto constitutivo. - El empleador configura el despido por sí mismo, ya que no debe recurrir a instancia alguna para consignarlo.
- Acto extintivo. - No se puede practicar un despido retroactivo, sino que fenece la relación laboral de allí en adelante en el tiempo.

2.2.2.9.2 Causales del despido

Existen 2 tipo de causas justas del despido:

- a. Basadas en la capacidad del trabajador
- b. Basadas en la conducta del trabajador

2.2.2.10 Tipos de Despido según el DL 728

El TUO del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR, establece en su artículo 29° y 34° los supuestos de: Despidos arbitrarios, injustificados y nulo.

La jurisprudencia laboral crea dos tipos de despidos: El despido “fraudulento” y el despido “incausado”.

2.2.2.10.1 *Despido Arbitrario*

El artículo 34° del DL 728, señala que comprende el despido sin una causa válida. Es comúnmente conocido cuando no se renueva el contrato laboral modal, o bien, existiendo una relación laboral estable no se permite el ingreso al centro laboral al trabajador.

Tiene dos divisiones: El despido incausado y el despido injustificado.

El trabajador tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario. También puede ser repuesto a su puesto de trabajo si el despido arbitrario es de tipo “incausado (Sentencia del Tribunal Constitucional, Sindicato Fetratel vs Telefónica recaído en el expediente 1124-2001-AA/TC).

2.2.2.10.2 *Despido Injustificado (Dentro del Despido Arbitrario)*

Está contemplado en el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) suscrito por el Perú en 1995. En base a ello, la jurisprudencia laboral del Poder Judicial y la Corte Suprema han reconocido este tipo de despido como un subtipo del despido arbitrario, contemplada por la legislación laboral en el artículo 34° del D.L 728.

Se caracteriza porque el empleador alega un motivo legal para el despido que no ha sido probado en sede judicial, es decir, tiene un supuesto motivo que no se prueba en el proceso judicial.

Al trabajador le corresponde sólo una indemnización (Precedente del Tribunal Constitucional Eusebio Llanos Huasco recaído en el expediente 976-2001-AA/TC)

2.2.2.10.3 Despido Nulo

Es el “más grave”, prohibido y sancionado por la legislación laboral, pues incurre en uno de los supuestos típicos y antijurídicos que la ley sanciona, como el despido por maternidad, por un acto de discriminación o racismo, en represalia a los actos sindicales, entre otros supuestos que figuran en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **TUO del D.S. 03-97-TR**. Este tipo de despido vulnera derechos fundamentales como: La igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

Una vez probado y reconocido vía judicial, otorga la reposición del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta su reposición.

2.2.2.10.4 Despido de Hecho

Dado por actos que puede ejecutar el empleador que sustenta en su capacidad de dirección para perjudicar al trabajador. Estos son actos de hostilidad y algunos de ellos pueden originar la extinción de la relación laboral pues son equiparables al despido y requieren de tutela especial (T.U.O del D.L del 728).

Según el artículo 30° del DL 728, estos actos hostiles equiparables al despido son:

- a. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b. La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

- d. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- g. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Cuando el trabajador sea perjudicado por alguno de estos actos, podrá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, debiendo darle un plazo razonable (no menor de seis días naturales) para que se presenten sus descargos o enmiende su conducta.

Caso contrario, el trabajador podrá darse por despedido y podrá pedir la indemnización correspondiente.

2.2.2.11 Según el Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Son básicamente 5 los tipos de despidos: El despido incausado, El despido fraudulento, El despido nulo, El despido colectivo y; El despido con vulneración de derechos fundamentales.

2.2.2.11.1 Despido Incausado (No expresa causa)

Reconocido en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1124-2002-AA/TC del 11.07.2002, caso Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL vs Telefónica.

Al trabajador le corresponde la reposición y/o indemnización por el despido.

El Tribunal Constitucional señaló que el remedio establecido en el artículo 34° del TUO del Decreto Legislativo 728 era insuficiente para reparar el despido “arbitrario incausado”, pues el derecho a no ser despedido sino es por causa justificada es un derecho reconocido en la norma de mayor jerarquía, la Constitución, por lo que el despido incausado es inconstitucional (Empleador no otorga motivo).

El Tribunal señaló en su resolución aclaratoria que solo el despido incausado es inconstitucional. y el injustificado es ilegal, por lo que permitió que por medio de la vía de amparo pudiesen proceder las demandas de despido incausado; y mediante sentencia recaída en el expediente 206-2005-AA (Caso Baylón Flores) señaló: Solo procederán las demandas de amparo en materia laboral que se sustenten en despidos nulos, incausados o fraudulentos, en caso que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. Finalmente, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de fechas 4 y 14.05.2012, se señaló que la vía judicial era suficiente para evaluar la reposición incluso en los casos de despido incausado e injustificado.

2.2.2.11.2 Despido Fraudulento

Es creado y organizado de mala fe por el empleador, quien le atribuye un hecho falso al trabajador para justificar su despido. (Precedente Llanos Huasco del Tribunal Constitucional recaído en el expediente 976-2001-AA/TC).

Al trabajador le corresponde una indemnización y la debida reposición, ordenada mediante mandato judicial.

En este tipo de despido, se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando

el principio de tipicidad, como lo señala la jurisprudencia del Tribunal en el Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC Y 150-2000-AA/TC o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad tal cual se señala en el Exp. N.º 628-2001-AA/TC o mediante la fabricación de pruebas, cumpliendo supuestamente con el causal y legal procedimiento vulnerando el principio de tipicidad que regula el debido proceso.

El Pleno Jurisdiccional distrital de Arequipa en materia laboral 2018, concluyó que: El análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, se debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude. Así se amplía la concepción del despido fraudulento en la jurisprudencia doctrinaria de la Corte Suprema, vinculándolo con la protección de otros derechos fundamentales.

2.2.2.11.3 *Despido Nulo*

Existen supuestos legales de despido nulo que se encuentran previstos en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre los cuales el Tribunal Constitucional señaló que son formas de despido inconstitucional, en cuyos casos procede la vía del proceso de amparo cuando estamos ante casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dada las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados. También procede el uso de la vía ordinaria, y en ambos casos el objeto de la tutela es la reposición.

A nuestro criterio, el Tribunal Constitucional autoriza la doble vía ante un despido nulo; sin embargo, en consideración a lo previsto en el numeral 2) del artículo 5º del Código Procesal Constitucional (Vía procedimental específica e igualmente satisfactoria), sólo debe optarse por la vía del amparo cuando medien casos que no encuadren en los supuestos legales regulados por el precitado artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.2.11.4 *Despido Colectivo*

Lo efectúa un empleador por necesidad de no contar con un buen número de trabajadores sin cumplir los requisitos legales para que se produzca un cese colectivo o simplemente para no tener que realizar el trámite de ley. En nuestra legislación procede por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, económico, tecnológicos, estructurales o análogos; por disolución y liquidación de la empresa, quiebra o por aplicación de la normativa concursal. Se emplea cuando la cantidad de trabajadores a despedirse no alcanza el 10% del total de la empresa, requisito exigido para el cese objetivo por motivos económicos o análogos conforme al artículo 48° de la LPCL.

Sobre este tipo de despido ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el proceso N° 1124-2001-AA-TC - Caso Telefónica; sin embargo, muchos especialistas en la materia consideran innecesaria este nomen juris por tratarse en sustancia de varios despidos incausados.

2.2.2.11.5 *Despidos con vulneración de derechos fundamentales*

Tenemos en primer orden los despidos motivados por la afectación de un derecho fundamental que no corresponden a los previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en vía laboral ordinaria (Despido Nulos).

En segundo orden corresponde a los “derechos de ciudadanía”, los cuales están referidos a los despidos cuyo motivo explícito o encubierto es el ejercicio por parte del trabajador de libertades ideológicas, de religión, de expresión o cualquiera otra índole que corresponden al trabajador en cuanto ciudadano.

Para el Tribunal Constitucional, ambos tipos de despidos, por atentar derechos fundamentales, tienen como consecuencia la reposición .

2.2.2.12 *Discriminación*

Según la RAE, (2021) proviene del latín *discriminare*. En su primera acepción significa: Seleccionar excluyendo y; en su segunda acepción significa:

Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

Nuestra Constitución en su inciso 2) del artículo 2° e inciso 1) del artículo 26°, señala: “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...) y; Artículo 26°. - En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Finalmente, el artículo 1° del Convenio N° 111 OIT, señala: “Artículo 1°, **1.** A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. **2.** Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. **3.** A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

2.2.2.13 Discriminación laboral

Según SUNAFIL (2022), es cualquier exclusión, distinción o preferencia sin justificación que anule o altere la igualdad de oportunidades en el trabajo. Ante un hecho de esta naturaleza, un trabajador puede hacer una denuncia ante la SUNAFIL.

Se considera una infracción "muy grave" y se puede presentar por diferentes causas tales como: Raza, sexo, religión, opinión política, condición económica, edad, estado civil, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus del VIH, enfermedad o cualquier otra índole.

Es una infracción normativa equiparable al despido lo contemplado en el literal f) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al establecer lo siguiente: “Artículo 30°. - Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguiente: (...)

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. (...)”

Asimismo, son único sustento de argumentación de un despido nulo las causales contempladas en la LPCL, Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

Cabe señalar que, de las jurisprudencias revisadas para la presente investigación, podemos acotar que, si bien el despido por discapacidad es una causal de nulidad del despido, se hace necesario evaluar el grado de incapacidad, considerando que ciertas deficiencias de capacidad físicas, mentales o sensoriales podrían ser consideradas como causas justas de despido. Es decir, sí existe la posibilidad que un trabajador pueda ser cesado por su capacidad, siempre que el empleador haya cumplido con todo el procedimiento de cese. Tómese en cuenta además que la persona discapacitada debe contar con su certificación de discapacidad y hacerlo de conocimiento de su empleador para que pueda hacer valer sus derechos tanto en su centro laboral como al invocar tutela jurisdiccional en caso de verse

afectada por un acto de discriminación que vulnere sus derechos laborales, como pasó en el presente expediente seleccionado para estudio.

2.2.2.13.1 Momentos

SUNAFIL (2022) indica 3 momentos:

- a. *Durante el acceso al empleo:*** Cuando se altera, limita o anula la igualdad de oportunidades o de trato al postular a un trabajo sin justificación alguna.
- b. *Durante el vínculo laboral:*** En aspectos vinculados a la prestación de servicios.
- c. *En la extinción del vínculo laboral:*** La discriminación en este caso es la causa del término del vínculo laboral.

2.2.2.14 Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Según CONADIS (2021), Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación de una persona.

- a. Las deficiencias:** Son problemas que afectan a una estructura o función corporal.
- b. Las limitaciones de la actividad:** Son dificultades para ejecutar acciones o tareas,
y
- c. Las restricciones de la participación:** Son problemas para participar en situaciones vitales.

Según, el Art. 2° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; señala que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que,

al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

2.2.2.15 Niveles de Discapacidad

Tenemos 3:

- a. Leve:** Cuando la persona, con una condición de salud específica, realiza y mantiene la actividad con dificultad, sin ayuda. (Norma Técnica de Salud N° 127-MINSA/2016/DGIESP para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad).

- b. Moderada:** Cuando la persona, con una condición de salud específica, realiza y mantiene la actividad solo con dispositivos o ayudas y que requiere además de asistencia momentánea de otra persona (Norma Técnica de Salud N°127 - MINSA/2016/DGIESP para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad).

- c. Severa:** Condición en la que la persona con discapacidad tiene dificultad grave o completa para la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo para ello del apoyo o los cuidados de una tercera persona la mayor parte del tiempo o permanente (Norma Técnica de Salud N°127-MINSA/2016/DGIESP para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad).

2.2.2.16 Costas y costos

El Artículo 14°, subcapítulo III, Capítulo III de la NLPT N° 29497; señala: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil”.

Asimismo, agrega: “El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También

hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

2.2.2.17 Jurisprudencias respecto al tema de estudios

2.2.2.17.1 Casación Laboral N° 24205 – 2018, Lima Este, 01.09.2021

Este es el caso que un ex trabajador de un Consorcio textil, a través de su sindicato, quién pidió ante el Juzgado Laboral de Lima Este, mediante demanda, que se declare su despido incausado, se le reponga al mismo puesto de trabajo, se le pague las remuneraciones y beneficios económicos dejados de percibir y el pago de honorarios y costas del proceso; peticiones que se declararon infundadas en primera instancia sustentado en una causa objetiva para terminar colectivamente contratos de trabajo, ya que los accionistas de la empresa acordaron disolverla y liquidarla. Asimismo, en segunda instancia se confirma la decisión motivada que resolvió en primera instancia. Seguidamente, el trabajador recurre a interponer recurso de casación y; luego de analizada la controversia debiendo, la Sala Suprema, determinar si el cese del demandante se debió a un despido incausado o termino de relación de trabajo por una causa objetiva prevista legalmente; concluyendo que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del artículo 31° de la Ley N° 29497 - NLPT ni de sus artículos 16° literal d) y 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, declarando las causales denunciadas por el demandante infundadas y da validez al cese colectivo efectuado por el Consorcio textil. Por lo tanto, INFUNDADO el recurso interpuesto. De este modo, por medio de esta casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, nos hace ver que dar término a contratos laborales por causas objetivas como la liquidación o disolución de una empresa, los trabajadores no tienen derecho a indemnización o a una reposición.

2.2.2.17.2 Casación Laboral N° 3386 – 2019, Lima, 03.11. 2021

En este caso, un trabajador de una granja, contratado bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado, interpone una demanda peticionando su reposición a su puesto laboral, dando a conocer que fue víctima de un despido incausado, ya que,

el martes 27.06.2017 el personal de seguridad de su trabajo le impidió su ingreso habitual a labores; denunciando el hecho ante el MINTRA de Huaura; quien ordenó la constatación policial realizada el 29.06.2017, día en que el encargado de la granja manifestó que despidió al trabajador porque había cometido una falta grave (robo de telas aspilleras de doscientos metros siendo descubierto por el personal de seguridad), le curso carta notarial de inicio de procedimiento disciplinario (pre aviso de despido) el 06.06.2017 pero al no presentar el trabajador su descargo, le curso carta notarial de conclusión de procedimiento disciplinario para luego proceder a despedirlo por falta grave según el artículo 25 literales a) y c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, relacionado al incumplimiento de sus obligaciones laborales; así como por la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador. Sin embargo, es informado por la Notaria que los documentos no fueron notificados debidamente por lo que el empleador reconduce el trámite notificando nuevamente al trabajador el 30.06.2017. El trabajador expresó desconocer lo sucedido porque nadie le comunicó sobre esa supuesta falta grave, asistiendo a trabajar. El Empleador lo cesa el 14 de julio de 2017.

La primera instancia, declaró fundadas las peticiones del ex Trabajador y el empleador apela la sentencia. La segunda instancia confirmó lo resuelto en primera instancia. Seguidamente, el Empleador interpone recurso de casación, donde la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República luego de efectuar la revisión y análisis de la sentencia de primera y segunda instancia y la controversia le correspondió determinar si se incurrió en una infracción normativa de carácter procesal de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución que vulnere el debido proceso y del derecho a la motivación de resoluciones judiciales; correspondiéndole declarar fundado, de ser el caso, el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 294974 - NLPT; caso contrario, de no presentarse la afectación alegada, procedería a emitir pronunciamiento sobre las causales de infracción normativa material del artículo 435 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número

001-96-TR, infracción normativa procesal del artículo 4276 del Código Procesal Civil, infracción normativa material del artículo 2037 del Código Civil e infracción normativa material del artículo 328 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Por lo tanto, el Juez Supremo de la Sala Suprema, en aplicación del artículo 396 del CPC y artículo 39 de la Ley 29497 –NLPT, declaró **FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN**, ya que el pronunciamiento de la vista de causa infringe la debida motivación de las resoluciones judiciales (Incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política) y por su facultad nulificante, declaró **NULA** e **INSUBSISTENCIA** de la sentencia apelada, **ORDENANDO** que la primera instancia se vuelva a pronunciar observando las consideraciones de esta decisión.

Mediante esta Casación 3386-2019, Lima, la Corte Suprema de Justicia deja en claro que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reflejando en sus actos y competencias funcionales de los Jueces, el derecho al debido proceso es importante. Por eso los Jueces al tomar decisiones que plasman en sus sentencias deben sustentar en ellas sus motivaciones expresando sus razones o justificaciones con objetividad, ya que, se incurre en nulidad si existe una motivación aparente.

Asimismo, a nuestro modo de ver deja en claro que no se afectó el derecho a la defensa al validar el cese de un trabajador que durante su proceso disciplinario no formuló sus descargos y, concluido este inició su proceso de despido. Además, cabe indicar, que ahondó más en los hechos sobre las cartas notariales cursadas que supuestamente no se notificaron debidamente y que el empleador condujo el trámite además de precisar que la falta grave cometida no se aclaró y el trabajador firmo su cese y demás documentación sobre despido por falta grave que versa en los documentos.

2.2.2.17.3 Casación Laboral N° 19205 – 2019, La Libertad, 16.03.2022

Según versa en el Expediente. 2171-2014 sobre desnaturalización de contratos modales para servicio específico y reposición laboral, el demandante tuvo un tipo de contrato modal y pretende mediante demanda su reposición por haber sido objeto de

un despido incausado, pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante e interpuso una medida cautelar de reposición provisional declarada fundada sin que asistieran las partes dando el juzgado por concluido el proceso (25.01.2016) notificándolo a ambas partes. Transcurrido 8 meses (14.09.2016), la parte demandada solicita la cancelación de la medida cautelar declarándose fundado este pedido. El 07.11.2016 la demandada cesa al demandante y no lo hace cuando concluyó el proceso. El demandante continuó laborando durante ese tiempo, superó el periodo de prueba manteniendo una relación laboral después de concluido el proceso el 25.01.2016, por lo que al cesarlo se configuró un despido sin causa. En primera instancia la demanda fue declarada infundada por el Juez del 4to Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Libertad. En la segunda instancia el Juez de la 2da Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad revoca la sentencia apelada y la declara fundada ordenando la reposición del demandante y el pago por lucro cesante. Por lo que la parte demandada interpone recurso de casación.

Es así que previa consideración y análisis al Supremo Tribunal le corresponde determinar si se incurrió en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 347° del Código Procesal Civil, siendo conveniente evaluar sí se configuró un despido incausado.

El Supremo Tribunal no considera que se deba otorgar el derecho a una relación laboral a plazo indeterminado por demorar en pedir la cancelación de la medida cautelar, pues sería amparar un derecho subjetivamente sin sustento legal siendo incorrecto. También hace ver que: 1. El artículo 347° del Código Procesal Civil no prevé reconocer el derecho que se pretendía a través de la medida cautelar y, 2. El despido incausado opera cuando se despide al trabajador de modo verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa, lo que no se configuró en el presente caso porque el cese se debió a la cancelación de una medida cautelar que ordenó la reposición del trabajador a causa de la conclusión del proceso judicial. Por eso, consideró que se hizo una errónea interpretación del artículo 347° CPC.

Por lo tanto, la Jueza Suprema de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la materia “Reposición y otros - Proceso Ordinario – NLPT” por las consideraciones dadas y conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497 – NLPT declaró **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, SEDALIB S.A confirmando la sentencia de primera instancia que declara **INFUNDADA LA DEMANDA**.

2.2.2.17.4 Casación Laboral N° 10857 – 2019, Lima Norte, 24.09.2020.

En este caso el demandante en su momento interpone demanda ante el 1er Juzgado de Paz Letrado Laboral y solicita reposición por despido incausado, así como el pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales por concepto de gratificaciones truncas, vacaciones truncas y compensación por tiempo de servicios –CTS, donde se declaró la demanda improcedente y se precisa que el recurrente cobró los beneficios sociales y la indemnización según el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante la orden de pago del Depósito Judicial N° 2016000302667 depositado por la demandada en proceso no contencioso - consignación signado con el N° 00111-2016-0- 0901-JP-LA-01 (Proceso no contencioso sobre consignación que el demandante pidió se declare improcedente porque estaba solicitando su reposición por despido incausado vía judicial. Sin embargo, no devolvió el dinero depositado por el Empleador). En segunda instancia la vista de la causa apelada se declaró fundada basado en el precedente vinculante STC 03052-2009-PA/TC - Jean Pierre Crousillat Ceccarelli y otros confirmándose los demás extremos.

El Supremo Tribunal explica que, efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales por el empleador al trabajador, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, no es señal alguna de aceptación de dicho pago, dado que, conforme lo ha establecido en la STC N.º 03052-2009-PA/TC, el cobro de los beneficios sociales, que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas u otros conceptos remunerativos), no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que sea

aceptado por el trabajador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR (...).”.

En este contexto fue evidente que el trabajador aceptó el término de un contrato de trabajo; motivo por el cual se presenta el supuesto previsto en el punto b de lo resuelto en la sentencia del Expediente N° 03052- 2009-PA/TC-CALLAO- LARA, el cual expresa que el cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, debiéndosele considerar como causal de improcedencia de una demanda. Por lo que, la Sala Superior incurrió en infracción normativa por apartamiento de este precedente vinculante pues si el trabajador cobró la indemnización por despido, aceptó la protección que le brinda la norma señalada, sin que pueda luego pretender la tutela restitutoria.

En consecuencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró **FUNDADO** el recurso de casación confirmando la sentencia apelada.

Esta Casación 10857 - 2018 deja en claro que cobrar la indemnización depositado en cuenta por despido arbitrario implica aceptar la forma de protección que resarce la afectación por lo que es imposible reclamar luego la reposición en el puesto de trabajo. Cabe indicar que, cuando se configura este hecho el trabajador de estar reclamando su reposición o siendo esta su petición o derecho a invocar debe devolver el dinero depositado haciendo ver y saber su rechazo.

2.2.2.17.5 Casación Laboral N° 12478 – 2017, Loreto, 28.05.2019.

La demandante, obrera municipal de parques y jardines, interpone demanda de amparo en contra de una Municipalidad (Expediente N° 125-2015), peticionando ser repuesta en su puesto de trabajo, pues su despido fue incausado. En primera instancia, se declaró fundada su demanda basado en el expediente N°02383-2013-PA/TC - Elgo Ríos Núñez, pues en su fundamento 4

menciona que debe habilitarse el plazo para que en vía ordinaria el justiciable pueda demandar el reclamo de sus derechos, ya que, el derecho de accionar de la demandante había caducado, lo que motivo a que la Municipalidad interponga apelación. En segunda instancia, la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Justicia la vista de la causa de la apelada declaró improcedente sustentando que según expediente N°382-2013-PA7TC-JUNIN - Elgo Ríos Núñez, el plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, es de 30 días hábiles de producido el hecho y ordenando la remisión del expediente al Juez Especializado de Trabajo, y su reconducción de la misma a la vía ordinaria laboral, motivando que la demandante interponga un recurso de casación por vulneración en el inciso 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política.

El Juez Supremo de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia analizó el caso resultando que: 1. La demandante excedió el plazo para accionar (30 días) desde que sucedió el despido, 2. La toma de decisión del Colegiado Superior, se sustentó en razones objetivas, fácticas y jurídicas por lo que no corresponde cuestionar su sentencia ya que no infringió el inciso 3) del artículo 139° de nuestra Constitución y, 3. Conforme al artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, el plazo para accionar judicialmente la reposición por despido incausado, es de treinta (30) días hábiles, computados desde la fecha del cese del demandante y; dado que al haberse interpuesto la demanda de amparo el diez de febrero de dos mil quince ha transcurrido los treinta (30) días hábiles. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 427° del Código Procesal Civil, es improcedente la reposición solicitada por la demandante, concluyendo en declarar INFUNDADO el recurso de casación en consecuencia NO CASARON la sentencia de Vista.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Calidad: Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie

(Real Academia de la Lengua Española, 2001).

- 2.3.2 Carga de la prueba:** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).
- 2.3.3 Certificado de Discapacidad:** Documento médico legal que acredita la condición de persona con discapacidad. Es otorgado por los establecimientos de salud del Ministerio de Salud, Ministerio de Defensa, Ministerio de Interior, Seguro Social de Salud-EsSalud, INPE y privados autorizados. (Norma Técnica de Salud N°127-MINSA/2016/DGIESP para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad)
- 2.3.4 Demanda:** Es el instrumento para ejercitar la acción, no debemos confundir con esta, pues la demanda contiene, además, la pretensión del demandante que desea se resuelva y satisfaga su interés. (Hernando D. citado por Alejandro Z. y Jorge V. 2020)
- 2.3.5 Derechos fundamentales:** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).
- 2.3.6 Discapacidad Auditiva:** Alguien sufre pérdida de audición cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir,

cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB. La pérdida de audición puede ser leve, moderada, grave o profunda. Afecta a uno o ambos oídos y entraña dificultades para oír una conversación o sonidos fuertes. Las personas ‘sordas’ suelen padecer una pérdida de audición profunda, lo que significa que oyen muy poco o nada. A menudo se comunican mediante el lenguaje de signos. Audición discapacitante, se entiende una pérdida de audición superior a 40dB en el oído con mejor audición en los adultos, y superior a 30dB en el oído con mejor audición en los niños. La mayoría de las personas con pérdida de audición discapacitante vive en países de ingresos bajos y medianos. Aproximadamente una tercera parte de las personas mayores de 65 años padece pérdida de audición discapacitante. (CONADIS, Informe Temático N° 5, 2016)

- 2.3.7 Distrito Judicial:** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).
- 2.3.8 Doctrina:** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).
- 2.3.9 Documento Archivístico:** Es aquel que contiene la información en cualquier soporte (físico y electrónico), producida y conservada como evidencia y como activo por una organización o individuo, en el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de su actividad o en virtud de sus obligaciones legales. Para todo efecto legal, toda copia simple y fotocopia deben autenticarse. Asimismo, el original tiene prevalencia sobre las copias, salvo en aquellos casos que la ley especifique lo contrario (AGN,2019).
- 2.3.10 Expediente:** Unidad documental compuesta por dos o más tipos documentales. Se forma con el objeto de estructurar a los documentos que se producen (generan o reciben) en una acto administrativo, gestión operativa o

procedimiento.

- 2.3.11 Expediente Judicial:** Instrumento público, que resulta de la agregación de las distintas actuaciones, de las partes y del órgano judicial, en forma de legajo. El objetivo del expediente judicial consiste en representar la historia del proceso, mostrando el trabajo profesional y de la autoridad judicial a lo largo de la contienda (Poder Judicial, 2020).
- 2.3.12 Evidenciar:** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).
- 2.3.13 Indemnización:** es la compensación por haber ocasionado un daño ya sea de manera activa o pasiva a otra persona. La forma común de compensar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria (Factorial, 2022).
- 2.3.14 Jurisprudencia:** Es el conjunto de sentencias o resoluciones judiciales emitidas por órganos judiciales y que pueden repercutir en sentencias posteriores. En algunos países, la jurisprudencia puede ser una fuente del Derecho, directa o indirecta. Este término también se refiere a la doctrina jurídica que estudia las sentencias judiciales. Hace referencia también a un criterio o forma de ejecutar una sentencia basado en otras sentencias anteriores. Esta palabra procede del término latino *iuris prudentia*. Se forma con el término *ius, iuris* ('Derecho') y *prudentia*, derivada de la palabra *prudens, prudentis* ('sabiduría', 'conocimiento')... (Tomado de: <https://www.significados.com/jurisprudencia/>)
- 2.3.15 Máxima:** Regla, principio o proposición generalmente admitida por quienes profesan una facultad o ciencia, (Cabanellas, 1998).
- 2.3.16 Normatividad:** Es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal. Deriva del latín *norma*, que significa 'escuadra'. Se compone además de *-tivo*, que indica una relación activa o pasiva, y el sufijo *-dad*, que se refiere a una cualidad. Así, normatividad es etimológicamente la cualidad activa o pasiva de un instrumento para marcar de forma rigurosa y

recta los límites de un contenido. Indica que un aspecto está reglamentado o normado como, por ejemplo, la normatividad educativa, que incluye las directrices que dan base a las tareas y funciones de la educación, o la normatividad ambiental y sanitaria, que indica procesos y limitaciones en el manejo y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Es un conjunto de normativas que suelen plasmarse formal o informalmente por escrito. En este sentido, se incluyen los derechos, obligaciones y sanciones según los criterios morales y éticos de la institución que la rige.

2.3.17 La moral y la ética: están presentes en las normatividades, ya que, al crearlas, se establecen los valores que se desea implementar en forma de criterios y sanciones. (Tomado de: <https://www.significados.com/normatividad/>)

2.3.18 Parámetro: Elemento o dato importante desde el que se examina un tema, cuestión o asunto. Es un indicativo para lograr evaluar o valorar una situación particular. A partir de un parámetro, una determinada circunstancia puede ser entendida o colocada en perspectiva. (Tomado de: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/parametro>).

2.3.19 Pretensión: Aptitud de exigir la satisfacción concreta de un derecho subjetivo, la que se realiza a través de un proceso ante el órgano jurisdiccional. (Dr. Pablo D, 2022).

2.3.20 Principios del Derecho: Garantizan la estabilidad, funcionalidad y perdurabilidad del sistema jurídico. Constituye la reserva segura e inagotable de respuesta que permiten salvar las dudas, vacíos o indefiniciones que fluyen, a veces, en la aplicación de la ley en sus carreras por alcanzar el ritmo de la realidad (Zavala, A. 2020).

2.3.21 Prueba: sirven para conocer a fondo el caso y poder tomar decisiones. Estas pruebas pueden ser documentos, cosas o personas que ayudan a esclarecer la disputa presentada. (Liñán (2017)).

2.3.22 Remuneración: Viene a ser para toda derivación legal el integro de lo que el

trabajador recibe de dinero o especies cualquiera sea la forma siempre que sea de su libre disposición. (Gaceta Jurídica. 2014).

2.3.23 Sentencia: Resulta evidente la existencia de conflictos entre los miembros de una sociedad y a veces la imposibilidad de que ellos mismos puedan resolverlos, por eso, ante tal insatisfacción de intereses, se obliga al Estado, a manifestar su poder estatal, para que otorgue estabilidad a la vida social, porque de otra manera, habría contiendas interminables; por lo tanto, el poder jurisdiccional del Estado emana para resolver los conflictos intersubjetivos, que necesariamente deben llegar a una decisión definitiva que vendría a ser la sentencia. (Gaceta Jurídica, 2013).

2.3.24 Unidad documental: Elemento indivisible de una serie documental que se puede estar constituido por uno o más documentos. De acuerdo a su composición puede definirse como unidad documental simple (un solo tipo documental) o compuesta (de dos o más tipos documentales).

2.3.25 Variable: Toda magnitud económica que toma valores diferentes en distintos períodos de tiempo. Magnitud que adquiere distintos valores, bien por sí misma (variable independiente) o en función de otras variables (variable dependiente) ... (La Gran Enciclopedia de Economía online, 2009)

2.3.26 Vacaciones: Es un derecho del trabajador por el cual goza de descanso remunerado de treinta días calendarios por cada año completo de servicios. Al mismo tiempo nos precisa que si por distintos motivos, el trabajador no logra consumir el tiempo solicitado para alcanzar este derecho corresponderá utilizar la indemnización conocida con el nombre de vacaciones trucas las cuales deben ser computables de acuerdo a ley. (Haro 2010).

III. HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, que se establecieron en el presente estudio, sobre despido incausado y otros en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este- Santa Anita, Lima, 2022; determinaremos que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia serán de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.

3.2 Hipótesis Específicas

321 De conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de primera instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N°02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima, 2022 determinaremos que en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive alcanzó el rango Muy Alta, Muy Alta, Muy Alta, respectivamente.

322 De conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de segunda instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N°02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima, 2022 determinaremos que en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive alcanzó el rango Muy Alta, Muy Alta, Muy Alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación

4.1.1 Tipo y nivel de la investigación

4.1.1.1 Tipo de investigación.

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta)

La investigación se inició con la formulación de una inquietud en investigación, de manera demarcada y precisa; se ocupa de los elementos precisos fuera del propósito de análisis y la moldura teórica es la que tutela del estudio; es concebida sobre el origen del estudio de la literatura (Roberto Hernández. Carlos Fernández. María Del Pilar Baptista, 2010)

La investigación, se inició con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La línea cuantitativa del análisis, se demostró con la revisión de la bibliografía. Esta facilitó el planteamiento del problema de investigación, delineó los propósitos de estudio, la operacionalización de la variable, la elaboración de herramientas que ayudan a recaudar datos, el proceso de recopilar datos y el análisis de los efectos de la investigación.

▪ **Cuantitativa.** “Las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La investigación se argumenta en una posición interpretativa, la cual, está enfocada en el entendimiento de los motivos de las acciones, sobre todo las

relacionadas a lo de ser humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El rasgo cualitativo de la investigación, se observa en la recolección de la información; ya que, se depende del estudio de la información para distinguir los indicadores de las variables, halladas en la sentencia. Asimismo, el objeto es una manifestación que resulta de las acciones, maniobras humanas que cumplen sus funciones y competencias al laborar en el interior de un Órgano Jurisdiccional delegadas por el Estado (Juez unipersonal o colegiado) cuyo fin es resolver conflictos de intereses de naturaleza pública o privada.

En consecuencia, la extracción de datos involucra explicar la motivación de la sentencia, nuestro objeto de estudio, a fin de obtener los indicadores de las variables y sus efectos lográndolo con la ejecución de 2 acciones: 1) Divorciarme del entorno concerniente a la sentencia ósea del conflicto del cual surge el proceso judicial haciendo un análisis metódico y absoluto del expediente judicial con la intención de alcanzar saber cómo se desarrolló el proceso y 2) Ahondar y centrarnos en nuestro objeto de estudio, la calidad de la sentencia.

La característica mixta de la investigación, se concreta con la actividades de recopilación de información tanto de la lectura como de la observación de los actos judiciales, a la cual sumamos las fuentes de nuestras bases teóricas sustantivas y procesales referente al proceso y al asunto judicializado (conflicto / pretensión) con el objetivo de emitir las conclusiones del estudio, realizar el análisis, ofrecer los resultados del contenido de las sentencias y sobre todo identificar los indicadores de eficacia (variable de estudio) de la misma.

Tiene como factor fundamental la objetividad del investigador frente a la realidad y los hechos que investiga”. (Tamayo, 2012, p.47). Mediante este enfoque se busca establecer medidas precisas, las cuales estarán plasmadas en el capítulo IV como resultados de la ejecución del proyecto; en pocas palabras el informe tesis, el cual se mostrará a través de cuadro que contendrán la información en forma de números,

centrándose en el conteo y las cifras que explicará lo que se observa en cuanto las características obtenidas y verificadas que tendrán valor, las mismas que se desprende del proceso judicial en estudio, que tiene su origen en el expediente judicial.”

- **Cualitativa.** Pone de manifiesto la importancia de la subjetividad, la asume, la determina como único medio que le permite construir el conocimiento de la realidad humana y de las estructuras sociales (Tamayo, 2012, p. 48). Se requiere tener una descripción clara y precisa de lo que se espera del tema a investigar con el fin de poder determinar y comprender las razones del comportamiento de los sujetos pertenecientes al proceso judicial, así como saber cómo funciona el proceso en sí a través de sus instituciones procesales y sustantivas; las cuales podremos conocer al momento de emplearse las estrategias de recolección de datos de análisis de contenido o documental (expediente judicial).

- **No experimental.** Ya que no se manipulará las variables, y el investigador no intervenga y solo se basará en la observación de fenómenos tal y como han dado de forma natural (proceso) para luego analizar.

Porque no habrá manipulación de la variable sino más bien observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Adicionalmente (Hernández, Fernández & Batista, 2010) señalan que el análisis del hecho es acorde a lo declarado en su contexto natural; de modo que, los datos muestran el progreso natural de los hechos, que son extraños al anhelo del científico.

- **Retrospectiva.** Por los datos obtenidos son de tiempo pasado, pero serán analizadas en el presente; en pocas palabras con contenidos derivados de un proceso judicial ya culminado, observado únicamente una vez tipo observacional.

Porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias - expediente), en consecuencia, no habrá participación del

investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

La retrospectiva es la proyección y recaudación de información que percibe un fenómeno sucedido en el pretérito (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

▪ **Transversal.** Solo se dará una sola vez, permitiendo describir los efectos de las características encontradas en un proceso judicial, por lo cual se permitirá generar una hipótesis y ser fuente de futuras investigación, todas ellas basándose en un expediente judicial.

Porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó

plasmado en registros o documentos o expedientes dónde ubicamos las resoluciones de las sentencias. Por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

El acopio de información es fundamental para fijar las variables, deriva de un acontecimiento cuya exégesis se ajusta a un período concreto en el tiempo (Supo, 2016)

“Es por ello que la presente es un tipo de investigación mixta, dado a que la variable de estudio tiene indicadores cuantificables; que a través del valor otorgados en cada una de las características que un proceso tiene, se logra manifestar en las distintas etapas del desarrollo del. proceso judicial; por. Lo que se podrá cuantificar y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.”

4.1.1.2 Nivel de investigación.

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

▪ **Exploratoria.** Mediante este nivel podremos tener una visión general de tema a investigar, lo cual se podrá tener una aproximación mediante los antecedentes, siendo de naturaleza hermenéutica ya que el proceso se encuentra regulado en el campo de la normatividad, la misma que requerirá de interpretación, haciendo uso para ello de diversos métodos de interpretación.

Porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Además, se asienta en un estudio que se acerca e investiga argumentos poco estudiados, debido a que la exploración del material bibliográfico evidenció escasos estudios en base a la calidad de sentencias (Objeto de estudio) y el propósito fue buscar nuevos puntos de vista. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

▪ **Descriptiva.** Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta”. (Tamayo, 2012, p.52). Esto desprenderá de las personas intervinientes en un proceso judicial, a su vez se analizará el proceso como un fenómeno, evaluándolo en diversos aspectos, que componen la investigación.

Porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de

características que definen su perfil (Mejía, 2004).

Sobre la investigación descriptiva, (Mejía, 2004) arguye, que el suceso es doblegado a un análisis exhaustivo, el cual, empleando de forma exhaustiva y persistentemente las bases teóricas, y con ayuda de éstas, proporcionar el reconocimiento de las peculiaridades que existen en la investigación, y así, estar en la posibilidad de conceptualizar su perfil y poder llegar a obtener la identificación de las variables.

Adicionalmente, se basa en un estudio que detalla atributos o características del objeto de indagación, de manera más simple podemos definir, la finalidad del estudioso(a) reside en especificar el acontecimiento; cimentada en la localización de particularidades concretas. Asimismo, el acopio del material bibliográfico sobre la variable y sus elementos, ésta se ejecuta de forma autónoma y simultánea, y de ésta manera subyugarlo al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

4.2 Unidad de Análisis

Los mecanismos de estudio: “Son los principios por los que incurre la adquisición de información y que corresponden el ser fijados con rigor, esto es, determinar a quién o a quienes se va a destinar la muestra para poder alcanzar los datos”. (Centty, 2010)

Por otra parte, las unidades de análisis se logran seleccionar empleando los métodos probabilísticos y los no probabilísticos. En el actual caso, se usó la técnica no probabilística; o sea, aquellas que “(...) no manejan la ley de la casualidad ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico ocupa diversas formas: por opinión o razonamiento del estudioso, por cuota y de forma contingente (Arista, 1984; citado por, Mejía).

En el vigente trabajo, la elección de la unidad de análisis se ejecutó por medio del muestreo no probabilístico; o sea, a discernimiento del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, como Torres Bardales (2011) entonces comenta que se designa muestreo no probabilístico, denominado técnica por conveniencia; ya que, es

el propio estudioso quien determina las circunstancias para escoger la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2019) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral (que exista controversia) con interacción de ambas partes (sin rebeldía), concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso), con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) para evidenciar la pluralidad de instancias; perteneciente al Distrito Judicial de Santa Anita – Lima-Este (Jurisdicción territorial que se extrajo del expediente para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

En el contenido del proceso judicial se encontró: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo de investigación los datos que identifican a la unidad de análisis son: expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2022, pretensión judicializada: Es que la demandada reconozca la relación laboral, se declare la nulidad o el despido incausado en consecuencia se le restituya en el puesto de trabajo y se ordene a la demandada el pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación de por tiempo de servicio devengándose del tiempo que dure el despido incluyendo el pago por concepto de indemnización por lucro cesante así como el pago de asignación familiar, asignación por refrigerio, bonificaciones extraordinarias, compensaciones por tiempo de servicio, CTS trucas, escolaridad, bonificación por movilidad, bonificación por riesgo de trabajo, bonificación por cierre de pliego, remuneración vacacional, remuneración vacacional trunca, indemnización por descanso vacacional no gozado, bonificación por retorno vacacional, participación de las utilidades e indemnización por daño moral situada en el distrito judicial de Santa Anita de Lima Este – Perú.

La certeza práctica del objeto de estudio; es decir, las sentencias analizadas se hallan situadas en el anexo 1; y podemos señalar que, estas se atesoran en su particularidad, el único reemplazo de datos que se empleó fue en la identificación de los sujetos procesales en conflicto para resguardar su identidad y así aplicar el Principio de Reserva y Protección a la Intimidad, aunque se traten de personas naturales y jurídicas citadas en el texto del documento, fijándoles un código en siglas (A, B, C, etc.) también por razones de ética y respeto a su dignidad.

4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen en dimensiones, sub dimensiones, indicadores, índices, subíndices, ítems, así como permite con la operacionalización determinar el método a través del cual las variables serán medidas o analizadas.

En el presente trabajo la variable será: La calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre despido incausado y otros. En tanto que los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, siendo de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre las técnicas:

En la recolección de datos se aplicó 2 técnicas: 1. *La observación*: punto de inicio del juicio, admiración fija y consecuente, y 2. *El análisis de contenido*: punto de éxodo de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser armónica y completa; por cuanto, no es suficiente con percibir el sentido trivial o notorio de un texto; sino, alcanzar a su comprendido recóndito y oculto. (Mejía 2004).

Ambas técnicas se emplearon en distintas etapas de la elaboración del estudio: en el descubrimiento y la puntualización de la realidad problemática; en la localización del problema de investigación; en la identificación del perfil del proceso judicial fijados en los expedientes judiciales; en la exegesis del texto de las sentencias; en la recaudación de datos dentro de las sentencias, en el estudio de los resultados, en orden respectivo.

Sobre los instrumentos:

Respecto al instrumento es el camino por medio del cual se consigue información notable sobre la variable en estudio. Uno de los mismos, es la lista de cotejo y, se basa en una herramienta ordenada que regula la carencia o presencia de una propiedad fija, comportamiento o sucesión de actos. La lista de cotejo se identifica por ser dicotómica, esto quiere decir, que admite solo dos opciones, por ejemplo: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros. (SENCE, 2016)

En la presente trabajo de investigación, se empleó un instrumento nombrado lista de cotejo (Anexo 3), el mismo que se fabricó en base al estudio de la bibliografía; fue legalizado por medio del juicio de expertos (Bardales., 2011) el cual, radica en la investigación del contenido y forma del instrumento perpetrada por expertos versados en una materia específica. El método exhibe los indicadores de la variable; a saber, los juicios o ítems para acopiar en el texto de las sentencias; se basa en un conjunto de parámetros de calidad, predispuesto en la línea de investigación, para ser estudiados a nivel pregrado.

Se designa parámetros, puesto que, son componentes o datos desde el cual se inspecciona las sentencias; ya que son puntos de vista específicos en los cuales concuerdan o coexiste cercanía estrecha en fuentes de tipo legal, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se alude a la sentencia.

4.5 Plan de análisis

4.5.1 La primera etapa.

Fue diligencia directa y exploratoria, que radicó en una cercanía progresiva y juiciosa al hecho, encaminada a los fines de la investigación; porque cada instante de estudio y juicio fue una conquista; esto es, un resultado basado en la observación y el análisis. En esta fase se puntualizó, el acercamiento inicial con la recolección de datos.

4.5.2 Segunda Etapa.

También fue una diligencia, pero más general que la primera, técnicamente en términos de recolección de datos, equivalentemente, encauzada por los objetivos y el escrutinio permanente de la literatura, que proporcionó la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3 La Tercera Etapa.

Igual que las precedentes, fue una diligencia; de naturaleza más sólida, fue un estudio metódico, de carácter observacional, razonada, de nivel profundo encauzada por los objetivos, donde hubo coyuntura entre los datos y el estudio de la bibliografía.

Estas diligencias se demostraron desde el momento en que el investigador(a) empleó la observación y el análisis en el objeto de estudio; esto es las sentencias, que resulta ser un hecho ocurrido en un tiempo puntual del transcurso del tiempo, lo cual permaneció acreditada en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es normal a la primer examen el propósito no es necesariamente acopiar datos; más bien, identificar, investigar su contenido, fundamentado en las bases teóricas que se ajustan a la revisión de la literatura.

Posteriormente, el investigador con todo el conocimiento de las bases teóricas, manipuló la técnica de la observación y el estudio de contenido; encaminado por los objetivos específicos instruyó el acopio de datos, sacándolos del texto de la sentencia al instrumento de recaudación de datos; es decir, la lista de cotejo, la cual fue inspeccionado en diversas oportunidades. Con éste acto, se finiquitó en base a una diligencia de mayor rigurosidad observacional, de manera general y metódica, teniendo como base el análisis desarrollado a la bibliografía, cuya potestad ha sido esencial para utilizar la herramienta (anexo 3) y el detalle señalado en el anexo 4.

En último lugar, las consecuencias se originaron de la categorización de los datos, basados en el descubrimiento de los indicadores o parámetros de calidad en el contenido de las sentencias en estudio, acorde a la puntualización verificada en el Anexo 4.

4.6 Matriz de consistencia lógica

Calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre Despido Incausado y Otros, en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2022

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	VARIABLE
Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales.	¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima, 2022?	General Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente judicial N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, Lima Este - Lima, 2022.	De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, que se establecieron en el presente estudio sobre despido incausado y otros en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este- Santa Anita, Lima, 2022; determinaremos que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia serán de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.	Tipo Cuantitativo Cualitativo Nivel Exploratorio Descriptivo Diseño No experimental, Retrospectivo y Trasversal	Calidad de Sentencias
		Específicos 1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado y otros, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de primera instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N°02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima, 2022 determinaremos que en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive alcanzó el rango Muy Alta, Muy Alta, Muy Alta, respectivamente.		
		2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre despido incausado y otros, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de segunda instancia sobre despido incausado y otros en el expediente N°02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima, 2022 determinaremos que en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive alcanzó el rango Muy Alta, Muy Alta, Muy Alta, respectivamente.		

Remite: Elaborado por Shahzadi Violeta Morán Cavero

Tesis: Taller

Mes: Mayo - 2022

Fuente:

Remite: Elaborado por la Coordinadora de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho Dione Loayza Muñoz Rosas

Línea de Investigación – Versión 3

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013

4.7 Principios Éticos

Según la Universidad de Celaya “La ejecución del análisis crítico del objeto de estudio, está sostenida en dirección éticos primordiales que son: imparcialidad, honradez, respeto a los derechos e equidad a las personas” (2011). Estos principios se han desarrollado en todo el proceso de ejecución de la investigación, teniendo como base llevar a cabo el Principio de Reserva, reconocimiento de la dignidad humana y el derecho a la privacidad (Abad, 2005)

Además de lo descrito en el párrafo anterior la ética de esta investigación se basa en tres principios fundamentales de la investigación humana: 1. Respeto por las personas, 2. Beneficencia y 3. Justicia. A estos principios se les considera universales ya que se aplican en todas las partes del mundo; asimismo, no tienen límites nacionales, culturales, jurídicos o económicos. (Tres principios fundamentales de la ética de la investigación - FHI 360 Tomado de: <https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETC-CR/sp/.../b4sl32.htm>

En nuestro proyecto de investigación se evidencian los principios éticos de nuestra Universidad en los siguientes puntos:

En la Metodología

Los principios éticos que se aplican son:

- **Protección a las personas.** - La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no sólo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- **Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.** -_Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar

daños. Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

- **Libre Participación y Derecho a Estar Informado.** - Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.
- **Beneficencia no Maleficencia.** - Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: 1. No causar daño, 2. Disminuir los posibles efectos adversos y 3. Maximizar los beneficios.
- **Justicia.** - El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.
- **Integridad Científica.** - La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados de sentencia de primera instancia y segunda instancia

Cuadro N° 1 - Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Despido Incausado y Otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2022

Variable estudio	en Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40	
		Postura de las partes							X	[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									X	[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho							X	[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
									X	[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión							X	[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este - Lima 2022

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA 1: El Cuadro N° 01 revela que, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre **Despido Incausado y Otros**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima 2022, **fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: Muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de la introducción y la postura de las partes fueron: Muy alta y muy alta. Asimismo, de la motivación de los hechos y la motivación del derecho fueron: Muy alta y muy alta y; finalmente: La aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron: Muy alta y muy alta; respectivamente.**

Cuadro N° 2 - Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Incausado y Otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2022

Variable estudio	en	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
				1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40	
										[7 - 8]						Alta
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana						
										[3 - 4]						Baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X			[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X			[9- 12]						Mediana
																[5 -8]
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X			[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión					X			[5 - 6]						Mediana
																[3 - 4]
								[1 - 2]	Muy baja							

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2022

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA 2: El Cuadro N° 02 revela que, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre **Despido Incausado y Otros**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2022 **fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: Muy alta, muy alta y muy alta, calidad respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: La introducción y la postura de las partes fueron: Muy alta y muy alta. Asimismo, la motivación de los hechos y la motivación de derecho fueron: Muy alta y muy alta. Finalmente: La aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron: Muy alta y muy alta, respectivamente.**

5.2 Análisis de Resultados

▪ **Sobre la calidad de la sentencia de primera instancia**

Postulamos que fue de nivel muy alta. Este resultado se determinó en base a la calidad de la resolución lo que se observa en su parte expositiva, considerativa y resolutoria de los cuadros 1, 2 y 3, resultando ser de nivel muy alta, muy alta y muy alta. (Ver cuadro 1), la resolución gestada por el magistrado del Juzgado Especializado de Trabajo Zona 03 al momento de exponer el caso, al realizar las consideraciones y al resolver plasmándolo en ella; cuyo resultado fue declarar fundada la demanda sobre despido incausado y otros (Expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2022).

La calidad de la sentencia en su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Ver Cuadro 1). En la introducción observamos los 5 parámetros previstos: 1. El encabezamiento, 2. El asunto, 3. La individualización de las partes, 4. Los aspectos del proceso y 5. La claridad. En la postura de las partes 4 de los 5 parámetros al momento de analizar observamos que hubo congruencia con la pretensión del demandante y la claridad; hay congruencia con la pretensión del demandado; hay congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, y sobre la claridad; ubicamos los puntos controvertidos o aspectos específicos a resolver. En suma, la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Ver Cuadro 10). En la motivación de los hechos se observaron los 5 parámetros previstos. Las razones evidenciaron: La selección de los hechos probados y/o improbadas, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta y la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. En la motivación del derecho se observaron también los 5 parámetros. Las razones se orientaron a evidenciar que: La(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones, Hubo orientación a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; Hubo orientación al interpretar las normas aplicadas y Hubo respeto de los

derechos fundamentales y la claridad. En suma la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

La calidad de sentencia de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, reflejó un valor de muy alta (Ver Cuadro 1). En la aplicación del principio de congruencia, se observó 4 de los 5 parámetros previstos. El pronunciamiento evidenció: La resolución nada más que de las pretensiones(es) ejercitada(s), La aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad, Hubo correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada, no se encontró. En la descripción de la decisión, se observó los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó, Hubo mención clara de lo que se decidió y ordenó, Se observó a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada, se observó la mención expresa y clara de la exoneración y la claridad. En suma, la parte resolutive presentó: 9 parámetros de calidad.

▪ **Sobre la calidad de la sentencia de segunda instancia,**

Postulamos que obtuvo un valor de muy alta, por la calidad que poseían las partes expositiva, considerativa y resolutive de la resolución, obteniendo niveles de muy alta, muy alta y alta según corresponde (Ver cuadro 2) . La cual fue pronunciada por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este - Lima, el mandato ha sido confirmar la sentencia emitida en primera instancia con Resolución N°08 (Expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01).

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de un valor muy alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 de los 5 parámetros previstos: 1. El encabezamiento el asunto, 2. La individualización de las partes, 3. Aspectos del proceso y la claridad. En la postura de las partes, se halló 5 de los 5 parámetros: evidenciando: El objeto de la impugnación, La congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentaron la impugnación/consulta; La(s) pretensión(es) de quién formuló la impugnación/consulta; y la claridad, evidenció la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicitó el silencio o inactividad procesal. En síntesis, la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de valor muy alta (Cuadro 5). En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos las razones evidenciaron: La selección de los hechos probados y/o improbadas. Las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas; la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: Las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones, la interpretar las normas aplicadas; respetar los derechos fundamentales a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En suma, la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, resultó en un valor de Muy alta (Ver Cuadro 2). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 5 de los 5 parámetros previstos: El contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio, la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, la correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad; mientras que 1: el mandato probó la disposición de todas las peticiones enunciadas en el recurso impugnatorio/consulta, no hallada. En la descripción de la decisión, se halló 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1: el mandato decreta de forma evidente y cierto de la destitución de costas y costos de la Litis, si se halló. En suma, la parte resolutive obtuvo 8 lineamientos de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Con esta investigación realizada en base a los lineamientos de observación y procedimientos empleados para determinar el enunciado del problema; expresamos lo siguiente:

1. El **Objetivo General** responde a los resultados esperados ya que ambas sentencias fueron de rango muy alta y muy alta calidad, en ambas sentencias
2. Los Objetivos **Específicos** responden a los resultados esperados ya que la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia fueron muy alta, muy alta y muy alta calidad respectivamente.
3. Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la **Hipótesis General y Específicas** sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, éstas fueron comprobadas, en razón de que también se propuso que su calidad de la sentencia de primera instancia sería Muy alta y la de segunda instancia sería Muy alta, respectivamente.
4. Asimismo, se observó el óptimo desarrollo del proceso, cumplimiento de plazos, claridad en el proceso, pertinencia en medios probatorios, pretensiones y medios probatorios idóneos y cumplimiento de la normativa legal vigente y jurisprudencia vinculante en materia laboral del Tribunal Constitucional.
5. Aporte: Es importante establecer un manual de buenas prácticas de elaboración de sentencias que establezca criterios unificados de calidad en la generación de sentencias; que adjunten una pequeña cartilla que contenga sucintamente los criterios de calidad que se deben cumplir. Esto permitiría a todo juez y secretarios elaborar sentencias con mayor calidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- AGN (1999) *Legislación Archivística*, 2da e. Lima, Perú.
- Atahuaman, C. (2018). *Gratificaciones*, Recuperado de: www.ccpl.org.pe
- Alvarado, A. (2017). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Argentina.
- Arévalo, V. (2018). *Los principios del proceso laboral*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas LEX N° 22, UAP, Perú.
- Arteaga, C. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*. Lima: Repositorio Virtual URP.
- Bardales, T. (2011). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Basombrío, C. (2017). *El principal problema de la justicia en el Perú es la corrupción*. Recuperado de: www.mininter.gob.pe
- Bendezú, J. (2019). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de Contratos y Nulidad de Despido*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Campos, H. (Agosto de 2018). *Crisis de la justicia en Perú; un problema y una posibilidad*. Recuperado de: www.ambitojuridico.com
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. Lima –Perú: San Marcos
- Chanamé, J. (2020). *Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 y su reglamento*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
- Chanamé, J. (2020). *Tipos de Despido en el Ordenamiento Peruano*, Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- CODIGO CIVIL, (2020). Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-civil-03.2020-LP.pdf>

- CONADIS, (2016). *Informe Temático N° 5 – Situación de personas con Discapacidad Auditiva en el Perú*”. Observatorio Nacional de la Discapacidad. Perú.
- CONADIS, (2021). *Anuario estadístico 2020 del registro nacional de la persona con discapacidad*. Consejo nacional para la integración de la Persona con Discapacidad. Perú.
- De la Torre, K. (2020). *Los pendientes de México en materia laboral después del T-MEC*. *Lexlatin – Boletín*. Recuperado de: <https://lexlatin.com/reportajes/pendientes-mexico-materia-laboral-t-mec>
- ECONOMIPEDIA, (2022) Recuperado de: <https://economipedia.com/>
- Echandia, D. (2017). *Teoría general de la prueba judicial*. Buenos Aires: Temis.
- El Peruano (2019), recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/85688-el-recurso-de-casacion>
- Enciclopedia Jurídica (2020) *Carga de la Prueba*. Recuperado de: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/carga-de-la-prueba/carga-de-la-prueba.htm>
- Espinoza, C. (2021). *Remuneración en los días feriados*. Asociado sénior del Estudio Rebaza, Alcázar & de las Casas. <https://elperuano.pe/noticia/117823-remuneración-en- los-días-feriados>
- EEE, (2022) *Nuevas Normas ISO - Escuela Europea de Excelencia*. Recuperado de: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/Consultado: 21 de mayo 2022, 2:32 am.>
- Fernández, J. (2016). *El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú*. Tesis para obtener el título profesional de abogado. UCV, Trujillo, Perú.
- Gálvez, W. y Maquera, L. (2020). *Diccionario Jurídico Español – Quechua – Aymara*. Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Puno.
- García, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y reintegro de beneficios sociales*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH
- GESTION (2018). *Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad*. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro->

problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/

Gómez, E. (2018). *Los desafíos de la justicia en 2018*. Recuperado de:
www.razonpública.com

Gonzales, G. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad*. ULADECH-Chimbote, Perú

Hurtado, J. y Dávila C. (2018). *Guía sobre los Principales Beneficios Sociales*. Perú.

Helmut, S. (2020). *Derecho de acción: características, elementos, ejemplo*. Lider.
Recuperado de: <https://www.lifeder.com/derecho-de-accion/>.Co

INCAP, 2020. *Guía de aprendizaje Derecho de Trabajo*. Ed.1, Universidad Tecnológica de Chile

Liñán, L. (2017). *Teoría de la prueba en el proceso civil y en el proceso penal*. Segundo nivel de la Magistratura. Manual auto instructivo. Academia de la Magistratura, Lima – Perú.

Malca, V. (2017). *Litigación y proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.

Mendoza, E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cuaittiva. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Obtenido de www.revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe

Moreno, V. (2017). *Las mejoras en la administración de justicia siguen en dique seco*.
Recuperado de: www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2017

Reggiardo, M. (2010). Aplicación práctica de la acumulación en el proceso civil. *THEMIS Revista De Derecho*, (58), 145-158. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9124>

Noronha, E. (2021). *Tesis para optar el título profesional de abogado*. ULADECH, Cañete. Lima - Perú

Moscairo, W. (2021). *Tesis para optar el título profesional de abogado. ULADECH, Cañete*. Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22799/AGRAVADA_DELITO_ESTUDIO_NORMATIVO_TRATA_SENTENCIA_MOSCAIRO_CUNO_WALTER.pdf?sequence=1

Miyagusuku, J. (2018). *Compendium Laboral*. Lima: Búho E.I.R.L, Búho E.I.R.L.

Narváez, (s/f) *Comentarios al Código Procesal Civil* (p. 29). Lima: Gaceta Jurídica.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho laboral* (3ra edición) lima: fondo editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.

NORMAS APA (2021). Recuperado de:

<https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>

Nube Cont, *Beneficios Sociales en el Perú*. Recuperado de:

<https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el-peru>

Obando, J. (2021). *Derecho Procesal Laboral*. Edit. TEMIS, Bogotá, Colombia.

Omar T. (2022). *El Principio de Congruencia en el Proceso Laboral*, Derecho y Cambio Social Revista N° 20, Perú.

Oседа, D. (2011). *Metodologia de la Investigacion*. Huancayo: Pramide.

PJ (2020). LEY N° 29497 - *NLPT Promueve Celeridad en la Justicia Laboral*. Revista Especializada de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. N° 001. Recuperado de: www.pj.gob.pe/etiinlpt

PEN (2020) “*Estado de la Justicia*”, Tercer informe, San José de Costa Rica.

Recuperado de:

https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2020/06/PEN_Estado_Justicia-2020-Completo.pdf

Piscoya, J. (2021). *Discurso de orden del presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*. Lambayeque.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a5845980411fed8ba813b85aa55ef1d>

3/DISCURSO+DE+ORDEN+2021+-Dr.+JUAN+RIQUELME+GUILLERMO
+PISCOYA+%281%29.pdf?MOD= AJPERES&CACHEID=a5845980411fed8
ba813b85aa55ef1d3

RAE, (2001) *Diccionario de la Lengua Española*, Tomo II, Ed. 2 (Vigésima), España.

Rumany J. N. A. (2018). *La Motivación de la Sentencia*. Recuperado de:
<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVACI%20N%20DE%20LA%20SENTENCIA.pdf?sequence=2>

SUNAFIL, (2022). *La SUNAFIL generó 839 órdenes de inspección por discriminación laboral entre 2021 y 2022* - Nota de prensa – Superintendencia de Fiscalización Laboral. Perú. Recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/589461-la-sunafil-genero-839-ordenes-de-inspeccion-por-discriminacion-laboral-entre-2021-y-2022>

Tokeshi A. (2012) *Planifique, desarrolle y apruebe su tesis – Guía para mejores resultados*. 3ed. Universidad de Lima

ULADECH (2017) *Reglamento de Investigación Versión 07*. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 049-2021-CU-ULADECH, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de fecha 15 de abril de 2021

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Varela, F. (2019) Enfoque crítico de la nueva ley procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Revista Actualidad Laboral* N° 497, Lima, Perú.

Varela, F. (2022) *Relación desnaturalizada, derecho del trabajador a percibir los beneficios convencionales*. *Revista Actualidad Laboral* N° 526, Lima, Perú.

Wikipedia, (2022). Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>/Consultado: 21 de mayo 2022, 4:30 am.

Zavala A. (2020), *El ABC del Derecho – Laboral y Procesal Laboral*. Ed.2, Perú

ANEXOS

**ANEXO N° 1 - SENTENCIA PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA**

EXPEDIENTE : 02563-2017-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADO : “B”
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y OTROS
JUEZ : “C”
ESPECIALISTA : “D”

SENTENCIA N° 360-2018- JPT-ZONA03-MASO

RESOLUCIÓN N° CUATRO

Santa Anita, catorce de agosto
del año dos mil dieciocho. -

VISTOS:

El Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente –Zona 03,
emite la siguiente sentencia:

I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:

- 1) Resulta de autos que doña “A” interpone demanda¹ contra “B”, solicitando al órgano jurisdiccional lo siguiente:

Pretensiones principales:

1. Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, entre las partes, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del 2017.
2. Se declare que la accionante ha sido objeto de un despido nulo, por la causal establecida en el inciso d) del artículo 27° del D.S. N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, se ordene la reposición en el mismo puesto que venía desempeñando.
3. Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la

Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido.

4. Se ordene el pago, en la suma de S/. 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por:

Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.

5. Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/ 40,000.00 soles.

Pretensiones subordinadas:

6. Se declare que la accionante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.
7. Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/ 148,555.00 soles.

2) Argumentos de la demandante:

- ✓ Señala que con fecha 12 de junio del 2012 ingresó a laborar para la demandada "B", en el cargo de Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada; siendo contratada mediante ordenes de servicios simulando una relación civil por locación de servicios, pese a que la actora tenía un contrato de trabajo en aplicación del principio de Primacía de la Realidad. Sus labores eran "control de comprobantes de pagos, gastos e ingresos", "control previo a toda la documentación contable y financiera que se envía a tesorería"; la actora estaba sujeta a dirección y mando de la demandada a través de la Jefatura del Departamento de Contabilidad que en un inicio estuvo

jefaturada por RP, EH, PJ y el señor MT; su remuneración inicial la suma de S/ 3,000.00 soles mensuales, pero posteriormente se incrementó a la suma de S/ 3,500.00 soles mensuales, para que finalmente establecerse en S/ 4,500.00 soles mensuales desde el mes de enero 2014 hasta sucesos. Precisa que, el día 26 de julio del 2017 la demandada procede a despedirle invocando que habría concluido la orden de servicios (locación de servicios) de la actora, pero no solo le ha cesado sin invocar fundamento alguno, sino que el verdadero motivo del despido es por discriminarla, puesto que la actora es trabajadora que padece de una discapacidad congénita consistente en una Ausencia congénita, atresia o estrechez del conducto auditivo externo, Hipoacusia Mixta, conductiva y neurosensorial, bilateral, motivo por el cual se le incorporó en el Registro nacional de Personas con Discapacidad, conforme se aprecia de la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIS de fecha 05 de julio del 2016. Dicha discapacidad era de perfecto conocimiento de la demandada, puesto que era evidente en sus labores, al grado que muchas veces tenía que hacer un esfuerzo para escuchar las indicaciones de sus jefes.

- ✓ Indica que en caso no se ampare el despido nulo, nos encontramos frente a un despido incausado, debiendo ser repuesta en su puesto de trabajo y al haber sufrido un daño patrimonial al haber sido privada de sus remuneraciones, debe ampararse su pretensión de pago de una indemnización por Lucro Cesante, siendo el monto de S/ 148,555.00 soles es adecuada puesto que la actora ha dejado de percibir un ingreso diario de S/. 203.25 que era el promedio diario de remuneraciones, el mismo que durante dos años consecutivos (730 días) acarrea el monto demandado.

- ✓ Solicita los beneficios sociales por todo el periodo laborado, como son: Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por

Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016. Aclarando que no pudo afiliarse al Sindicato de los trabajadores de la demandada, por cuanto nunca se le reconoció tal derecho, viéndose impedida de dichos beneficios.

- ✓ Asimismo, pretende una indemnización por daño moral, toda vez que la demandada no solo le ha causado una profunda aflicción producto del despido, sino que además tiene la carga de haber sido efectuado de manera discriminatoria, en un momento que la actora venia atravesando una serie de necesidades económicas, dejándola con incertidumbre de los pagos por estudios universitarios de su hijo y del post grado de la demandante, afectando su proyecto de vida y cuantifica el daño en la suma de S/ 40,000.00 soles.

3) Audiencia de Conciliación:

La demanda fue admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 03 de octubre del 2017² programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 10 de abril del año 2018, fecha en la cual se desarrolló la audiencia de conciliación³ con la concurrencia de ambas partes, sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes:

Pretensiones principales:

- 1) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, suscrito entre las partes, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017.
- 2) Se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el TUO del Decreto Legislativo 728.

- 3) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido nulo, por la causal establecida en el inciso d) del artículo 27° del D.S. N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, se ordene la reposición en el mismo puesto que venía desempeñando.
- 4) Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido.
- 5) Se ordene el pago, en la suma de S/ 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.
- 6) Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/ 40,000.00 soles.

Pretensiones subordinadas:

- 7) Establecer si la accionante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando⁴.
- 8) Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/ 148,555.00 soles.
- 9) Se ordene el pago de intereses legales y financieros, así como el pago de costas del proceso.

4) Contestación de la Demanda:

Luego de esto se requirió a la emplazada la presentación de su escrito de contestación de demanda⁵, presentación luego de la cual el señor Juez a cargo dispuso tener por Contestada la demanda ya que está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo verificando que en esta la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola.

5) Argumentos de la demandada:

La emplazada “B” en su contestación de demanda, en cuanto al fondo indica lo siguiente:

- Que, “B” cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, también se encuentra sujeta al sistema administrativo presupuestario contenido en la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.
- Señala que, de los actuados se puede establecer que con la otra parte solo tuvieron una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de Locación de Servicios mediante Órdenes de servicios, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración.
- En tal sentido las pruebas aportadas por la parte accionante y las que se ofrecen, se puede concluir que no establece en forma alguna que la demandante haya trabajado bajo un contrato de trabajo, sino por el contrario, que solo ha prestado servicios profesionales y no se evidencian los elementos esenciales de un contrato de trabajo.
- Reconoce solo una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante ordenes de servicios, hecho que reconoce expresamente en su demanda e inclusive presenta las ordenes de servicio, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato

de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración.

- Como se aprecia de las normas legales laborales, es condición indispensable para tener derecho a percibir los extremos reclamados, haber tenido un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada; lo cual no fue su situación legal dentro de “B” y por ende se debe declarar infundada la demanda en todos sus extremos.

6) Audiencia de Juzgamiento:

Esta se llevó a cabo el día 19 de julio del 2018, fecha en la cual se contó con la participación ambas partes, según acta de registro de audiencia de juzgamiento⁶, conforme audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalada; iniciando con la etapa de confrontación de posiciones donde las partes desarrollaron sus teorías del caso. Luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes (documentales y exhibiciones), se incorpora como medios probatorios de oficio: la impugnación del Laudo Arbitral por Convenio Colectivo, los Convenios Colectivos de los años 1995 y 1996; así como el Acta de Trato Directo de los años 2015 y 2016. Por otro lado, la demandada formula la cuestión probatoria consistente en la oposición contra la exhibición de las boletas de pago de otros trabajadores, previo traslado a la parte demandante, el despacho el despacho declara FUNDADA la Oposición deducida; asimismo se declara IMPROCEDENTE la exhibición de las boletas de pago que establecen los beneficios de Escolaridad y por Retorno vacacional, atendiendo a que la parte demandada ha reconocido que son determinados por Convenio Colectivo y finalmente emitieron los alegatos. Siendo así, el señor magistrado señala que no queda expedito para emitir sentencia, hasta que sea glosada la información que deberá remitir la demandada.

El 24 de julio del 2018, la demandada presenta un escrito dando cumplimiento a lo dispuesto en la audiencia, por lo que mediante Resolución número 03 de fecha 07 de agosto del año en curso se tiene por cumplido, y se dispone ingresar los

autos a despacho para emitir Sentencia; por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

- 1. DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.** - El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo, de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

- 2. FINALIDAD DEL PROCESO.-** La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

- 3. CARGA DE LA PRUEBA.** - En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que «Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario». Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.

4. Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si la demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal de la actora en favor de la demandada. Para ello – como se ha señalado antes- es necesario recurrir a un principio que nos brinda el Derecho del Trabajo como es el de primacía de la realidad. Con relación a su concepto el Tribunal Constitucional peruano ha señalado lo siguiente: «El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos» (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además, agrega el Alto Tribunal: «[...] así como en el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos» (Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura).

5. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral¹⁷.

6. **LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.-** Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el

juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad procesal que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.

7. **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.-** Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en el que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor , **supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad**⁸ ; aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos.
8. Este principio se ha plasmado también en instrumentos internacionales y en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales no sólo de la judicatura laboral sino incluso del Tribunal Fiscal y del INDECOPI. Siendo que incluso el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar

de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”. Así también por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia 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”.⁹

9. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES.

-

Corresponde también invocar el principio-derecho de igualdad que se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: “Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

- 10.** En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica. En la STC N.º 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: “...este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004-PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando ésta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad [F.J. 31 in fine]. Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, portanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los subprincipios

que conforman el principio de proporcionalidad.” (sic.).

- 11.** En esta orientación cabe citar el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo que forma parte del Derecho Nacional por haber sido aprobado mediante Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, el cual señala que el término “discriminación” comprende: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y (ocupación) incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también la condición de trabajo.”.
- 12.** El Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT, prescribe en el artículo 2 que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”.

13. EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.- Al respecto tenemos que el jurista Oxal Víctor Avalos Jara en relación a esta presunción sostiene que “Si uno lee la norma puede colegir que al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios entendiéndose no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios -, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado”. Es decir la demandante no tiene que probar la subordinación, sino que solo la existencia de una relación prestacional. Esto lo podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional. Debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios.

Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral¹⁰.

14. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el Contrato de Trabajo se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en una relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y diferenciarlo de uno de naturaleza civil es necesario que en la relación existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: la prestación

personal, la remuneración y la subordinación, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) conforme se encuentra recogido por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

15. De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con cualquier tipo de contrato de naturaleza civil es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario), así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado una denominación distinta.

16. Que, en efecto en virtud del Principio de Primacía de la Realidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto 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); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es 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; debiendo tenerse presente además que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR, en toda

prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

17. EFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y DEL CONTRATO LABORAL. -

En un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido, cabe señalar que existe diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de naturaleza civil, contrato este que según la demandada, se encontraba sujeto la demandante, en el contrato civil la producción de los efectos jurídicos, y la aplicación del derecho sólo depende del acuerdo de voluntades, en tanto que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución, de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, pueden verse vaciados de contenido.

- 18.** Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación habida entre la partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas

del Derecho de Trabajo), su aplicación debe ser analizada y aplicada con responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.

- 19. DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE A LA ACTORA.-** Se debe tener presente que la demandada “B” constituye una empresa de derecho privado que goza de autonomía económica y administrativa, organizada bajo la forma de Sociedad Anónima y que es una empresa municipal cuyas acciones y patrimonio son propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima; teniendo por objeto administrar, controlar, supervisar y dirigir los mercados mayoristas existentes en la provincia de Lima, conforme a la presentación contenida en el Manual de Organización y Funciones, aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 030-GG-EMMSA-2017. Siendo que los trabajadores de “B”, se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, conforme señala la Resolución de Gerencia General N° 011-GG-EMMSA-2018¹¹.

DETERMINACION DE LA CONTROVERSIA

- 20. RESPECTO DEL PERÍODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CARGO DE LA DEMANDANTE.-** De las posiciones de las partes apreciamos que la demandante sostiene que ha prestado servicios para la “B” a partir del 12 de junio del 2012 hasta el 26 de julio del 2017, bajo órdenes de servicio realizando las labores como Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada, quedando probada su situación laboral en aplicación del principio de Primacía de la Realidad.
- 21.** Por otro lado, la demandada “B” en los alegatos iniciales de audiencia de juzgamiento, no cuestiona el cargo de la demandante, pero reconoce solo una

relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante órdenes de servicios.

- 22.** De lo actuado en autos se aprecia que la prestación del servicio se encuentra acreditada principalmente con: 1) Los recibos por honorarios electrónicos¹² (fojas 02 a 62); y 2) Las Órdenes de servicios y términos de referencia expedidos por la prestación de servicios de la actora (folios 347 a 410). Asimismo, conforme fluye de autos, la actora se habría desempeñado como Profesional Contable para apoyo en Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la entidad demandada.
- 23.** En el presente proceso, si bien la teoría del caso del demandante respecto a la fecha de ingreso de labores el 12 de junio del 2012, observamos en la primera orden de servicio emitida (folios 349) su fecha de emisión fue el 18 de junio del 2016 y señala expresamente lo siguiente: “Plazo: 02 meses (del 18.06.2012 al 17.08.2012)“; corroborándose la fecha de inicio del servicios del primer recibo por honorarios electrónico N° E00-14 de fecha 26 de junio del 2012 (folios 02) se aprecia que si tomamos en consideración la remuneración inicial de S/. 3,000.00 soles que alega la propia accionante en su demanda, la suma total pagada a la actora es equivalente a 13 días de labores; por lo que este juzgado está considerando como fecha de inicio de toda relación entre las partes fue el 18 de junio del 2012, ello en razón a lo dispuesto en el artículo 23.1° y 23.2° de la Nueva Procesal del Trabajo – Ley 29497, que establece que la carga de la prueba respecto a la prestación personal de servicios corresponde al demandante, por tanto y no habiendo dicha parte cumplido con la acreditación por ese período (12 de junio del 2012 hasta el 17 de junio del 2012) este deberá ser desestimado.
- 24.** Ahora bien, sobre la fecha de cese alegada en la demanda como el 26 de julio del 2017, si bien obra el Acta de Verificación de Despido Arbitrario¹³ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) culminó necesidad de prestación el 20/07/2017 y no hubo despido(...)” (ver fojas 200); no obstante, no hay documento que acredite tal alegación de la

empresa, por el contrario, obran la última orden de servicios expedido el 13 de julio del 2017 y tiene como plazo del servicio hasta 28 días, asimismo la demandante aporta al proceso el correo electrónico de fecha 24 de julio del 2017 (folios 83), documental no cuestionada, donde la actora con usuario contabilidad2@emmsa.com.pe, envía un archivo Excel “Ingresos y Gastos resumido” al señor MT con correo electrónico del actor MT@emmsa.com.pe ; en tal sentido resulta poco verosímil la alegación de la demandada y se corrobora la alegación de la actora por lo que este Juzgador estima la posición de la demandante en cuanto a la fecha de cese.

25. Respecto a la continuidad del servicio, conviene precisar que los recibos por honorarios electrónicos están emitidos de manera regular en el tiempo, observándose además que los importes mensuales consignados en los términos de referencia coinciden con los detallados en los recibos por honorarios electrónicos y las ordenes de servicios, concluyendo que la prestación de servicios fue ininterrumpida y continua.
26. Por lo que, se puede concluir de los considerandos antes señalados que la prestación efectiva de servicios de la demandante fue de manera continua desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017 a favor de la **“B”**
27. Siendo así, pasamos a analizar la cuestión de fondo, esto es si los contratos de naturaleza civil, en mérito al principio de primacía de la realidad fueron contratos de trabajo; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), puesto

que el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

28. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL SUSCRITOS CON LA “B”.-

En el caso de autos se tiene que las partes han reconocido que entre ellas celebraron un contrato de naturaleza civil, y conforme a los considerandos anteriores se solicita se reconozca la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017; por lo que estando a ello, para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por la actora, debemos analizar si se presentan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.

- 29.** Respecto a la prestación personal del servicio, El citado elemento esencial del contrato de trabajo, se acredita con las Ordenes de servicios y términos de referencia expedidos por la prestación de servicios de la actora (folios 347 a 410), en las cuales se detalla el objeto o la descripción de la contratación, las actividades a realizar por la ahora demandante y además el lugar de prestación de servicio: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”, siendo importante destacar que este hecho ha sido reconocido en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario¹⁴ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) que la revisión de la documentación a desarrollar por la parte recurrente como prestadora de servicio, se desarrollaba en las oficinas visitadas, no pudiendo extraerlas fuera (...).” (ver fojas 200-A). Asimismo para corroborar la prestación de servicios de forma personal, es un hecho reconocido por la demandada (minuto 44:48 al minuto 45:45 del video del juzgamiento) que la ahora demandante se ocupaba de actividades relacionados con números y balances en el área contable de la emplazada; corroborado con la declaración de la actora donde señaló cada una de las actividades y el lugar donde las venía desarrollando a favor de la demandada (minuto 45:46 al minuto 47:29 del video del juzgamiento); de lo que se desprende que la actora mantuvo una relación

directa y personal con la demandada, conforme las instrumentales que no han sido cuestionadas por la demandada y que evidencian un primer rasgo de laboralidad; consecuentemente se infiere que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima, acreditándose así la prestación personal.

30. En cuanto a la remuneración, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por la parte demandada; quedando acreditado además con los recibos por honorarios electrónicos aportado en el proceso por la misma demandada (obrantes entre los folios 02 a 62); quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.

31. Un tema a considerar es que si bien, algunos de los recibos por honorarios han sido girados a nombre de la Municipalidad Metropolitana de Lima, no podemos dejar de considerar que “**B**” es una empresa municipal de derecho privado, organizada bajo la forma de sociedad anónima con autonomía económica y administrativa, y con acciones de propiedad directa de la Municipalidad de Lima Metropolitana. “**B**” se rige por su Estatuto Social, las disposiciones de carácter presupuestal emitidas por la Dirección Nacional de Presupuesto Público, y en forma supletoria por la Ley General de Sociedades N° 26887; asimismo, “**B**” está sujeta al control del Consejo Metropolitano, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República – Ley N° 27785; que tiene por objetivo dedicarse a la administración, control, supervisión y dirección de los mercados públicos, sean estos mayoristas o minoristas, existentes en la Provincia de Lima; promocionar y participar en la construcción de nuevos mercados con la finalidad que se garantice el abastecimiento de productos alimenticios en general para la ciudad de Lima; asimismo, la sociedad podrá normar los regímenes internos de administración de cada uno de estos mercados, conceder el uso de sus instalaciones y otorgar los contratos de concesión respectivos, fijar las

obligaciones y derechos de los concesionarios, fijar el régimen compensatorio por tales concesiones y demás asuntos conexos y/o afines con los entes enunciados.

- 32.** Así las cosas, si bien **“B”** ha sido creada por la Municipalidad Metropolitana de Lima, tiene autonomía económica y administrativa, por tanto no obstante los recibos girados a nombre de la Municipalidad, todas las Ordenes de Servicio de la actora fueron emitidos por **“B”**, asimismo se aprecia que las labores realizadas por la hoy demandante han sido realizadas dentro de las instalaciones de **“B”** y en la Municipalidad Metropolitana de Lima, tal como consta a fojas 410 donde obra el Término de referencia para la contratación de servicios no personales de la actora donde en el punto 6 respecto al lugar de prestación de servicio señala: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”; de lo que se concluye que la contraprestación fue abonada por la demandada **“B”**.
- 33.** Respecto a la subordinación, De igual forma a efectos de determinar si ha existido la subordinación como elemento del contrato de trabajo, podemos advertir de autos obran correos electrónicos (fojas 83 a 84), de ellos se observa que el usuario de la actora contabilidad2@emmsa.com.pe interactuaba con diversos usuarios -personal de **“B”** y externos- para realizar coordinaciones de índole laboral; por otro lado se advierte de la manifestación de la actora (minuto 47:30 al minuto 48:28 del video del juzgamiento) que para el ejercicio de sus funciones contaba con un escritorio y computadora que eran propiedad de **“B”**, asimismo que tenía un horario de trabajo de 8:30 am a 5:00 pm pero que incluso había días que se quedaba a laborar por largas horas por cierre de balance; del mismo modo obran las Ordenes de servicios y términos de referencia del contrato (folios 347 a 410), de las cuales es destacable la instrumental que obra a folios 382 donde se señala en el punto 8 que la conformidad del servicio será otorgada por el área usuaria y en el punto 9 establece como requisito de pago la presentación del informe de actividades; de lo que concluimos que la actora

tenía un superior jerárquico que verifique y fiscalice su labor.

34. Ahora bien, la demandada “B” en audiencia de juzgamiento, alega que la demandante no ha cumplido una jornada de trabajo, sin embargo no ha probado este hecho alegado, por el contrario en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario¹⁵ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) que la revisión de la documentación a desarrollar por la parte recurrente como prestadora de servicio, se desarrollaba en las oficinas visitadas, no pudiendo extraerlas fuera (...)” (ver fojas 200-A); aunado al memorándum N° 166-AFCO-EMMSA-2013 (ver fojas 79) donde la entonces Jefe del Departamento de Contabilidad indica el horario de ingreso y salida que debía cumplir la actora, con lo cual queda acreditado que la accionante realizaba sus funciones en las instalaciones de la empleadora y estaba sujeta a un horario, ello constituye un innegable rasgo del poder de control y dirección de la emplazada hacia la actora. De lo cual se aprecia la existencia innegable de dependencia y subordinación de la prestación de servicios de la demandante, y además que en la realidad de los hechos la subordinación de la demandante era con la emplazada, por lo que los servicios no fueron prestados en forma independiente. En atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.
35. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la STC recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para

la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

36. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la emplazada.

37. Asimismo, se debe considerar que la demandada no ha acreditado que las labores del supuesto locador de servicios se desarrollen de forma autónoma o sin subordinación, conforme le impone su carga probatoria establecida en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497.

38. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue personal y directa, asimismo se considera la existencia innegable de dependencia y subordinación en la prestación de servicios de la demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido remunerados; con lo que se aprecia la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo (remuneración, subordinación y prestación personal de servicios).

39. En ese orden de ideas, resulta clara la desnaturalización del contrato de Locación de servicios o contratos de servicios no personales, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en los fundamentos precedentes, la relación contractual entre las partes debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado por el período en que las partes estuvieron vinculadas bajo dicha modalidad (contratos civiles) por el período comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, encontrándose dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral; por lo que a mérito de los citados este magistrado considera que resulta procedente declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo indeterminado por el periodo del 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017.

40. Siendo así, conforme a las pretensiones reclamados en la demanda, pasamos a analizar si el cese de la actora constituye un despido nulo y si como consecuencia de ello corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido; y en caso no se ampare ello, se debe analizar la pretensión subordinada, así como la indemnización por daños y perjuicios, luego conviene establecer cuáles son los beneficios sociales y económicos por el periodo amparado en la presente sentencia.

RESPECTO AL CESE DE LA ACTORA. -

41. **SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:** En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.

42. Ahora debemos considerar que en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala:

“Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”.

43. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.

44. Resultan ser totalmente distintas el despido, de la renuncia, ésta última es efectuada por decisión del trabajador quien decide poner fin a la relación laboral; sin embargo la renuncia debe ser producto de un acto voluntario del trabajador, es formal (debe cumplir con ciertos requisitos, como ser presentada al empleador, por escrito y con un plazo de 30 días de anticipación), no requiere causal alguna (no resulta necesario que el trabajador exprese cuál es la causa que motiva la renuncia) y es irrevocable (una vez perfeccionada, las partes no pueden anularla); no pudiendo ser producto de la intimidación o violencia que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador, siendo que el Tribunal constitucional considera inválida y asimila la conducta a su despido fraudulento la renuncia no voluntaria, tal como se expresa en la STC 628-2001-AA/TC.

45. Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada a relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye

el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003- 97-TR.

46. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que prohíbe que el empleador despidiera injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001- AA/TC y “la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio invalido por inconstitucionalidad”.

47. Es así que el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido, existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: arbitrario, incausado, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; es así que el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido

injustificado.

RESPECTO DEL DESPIDO NULO.-

48. El despido nulo en palabras del autor Francisco Gómez Valdez, “(...) constituye un régimen especial de reclamación, reservado a determinados trabajadores; ya sea por ejercer el derecho sindical y de representación a los sindicalizados, han ejercido un derecho de defensa contra la misma empresa (...). Estamos ante un intervencionismo estatal directo para limitar el poder sancionador, ordenando la reincorporación del trabajador ante el uso abusivo de tal facultad patronal.”¹⁶.

49. Con relación a esta pretensión conviene resaltar que en los casos de impugnación del despido nulo, no procede la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al trabajador demandante probar lo que afirma y en este caso la existencia del motivo que alega para obtener la nulidad del despido; además, se debe precisar la diferencia que existe entre el despido nulo y el despido arbitrario, ya que este adolece de causa justa de despido, por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberlo precisado como sustento del despido; mientras que en el caso del despido nulo si existe una causa, pero que al vulnerar derechos constitucionales es proscrita por el ordenamiento jurídico, de lo que se puede concluir que el despido arbitrario es incausado y el nulo se basa en una causa ilícita; es así, que el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR prevé que es nulo el despido que tenga por motivo:

“a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90

(noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa". (Subrayado nuestro)

50. En otras palabras, podemos señalar que es nulo todo despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, en nuestro caso, la pretensión de despido nulo debería estar encuadrada dentro de los supuestos taxativamente establecidos en el citado artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR.

51. DE LA CAUSAL DE NULIDAD DE DESPIDO POR LA CAUSAL ESTABLECIDA EN EL INCISO d) DEL ARTÍCULO 29 DEL D.S. 003-97-TR:

En el presente proceso la demandante aduce en su escrito de demanda y en la oralización efectuada en la audiencia de juzgamiento por parte de su abogado, que señala que el despido es nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29 del TUO del Decreto Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR, habiéndose indicado en la demanda y alegatos iniciales de la audiencia, que la demandada el día 26 de julio del 2017 procede a despedirle invocando que habría concluido la orden de servicios (locación de servicios) de la actora, pero el verdadero motivo del despido es por discriminarla, puesto que padece de una discapacidad congénita consistente en Ausencia congénita, atresia o estrechez del conducto auditivo externo, Hipoacusia Mixta, conductiva y neurosensorial, bilateral, motivo por el cual se le incorporó en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, conforme se aprecia de la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIS de fecha 05 de julio del 2016, por lo que el despido se configura nulo.

- 52.** Por otro lado, la emplazada, en sus alegatos iniciales del juzgamiento sostiene que el cese de la demandante no se motivó en discriminación alguna, asimismo que la demandante jamás comunicó su situación de discapacidad; siendo que la demandada optó por dar termino a la relación contractual por concluir la necesidad de servicio.
- 53.** Aquí debemos señalar que conforme a la regulación del artículo 23 de la Ley N° 29497, que hace referencia a las cargas probatorias, quien afirma hechos que configuran su pretensión, debe probarlo; pero más aún en el caso de la demandante tiene la carga de probar el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- 54.** En el caso de autos, si bien la demandante adjunta a su demanda la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIR de fecha 05 de julio del 2016 (ver folios 204) con lo cual se acreditaría la discapacidad alegada por la actora, también es cierto que la causal que invoca señala textualmente lo siguiente: d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, de lo cual se infiere que la situación alegada como causal de nulidad no está configurada por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, sino que es por razón distinta: la discapacidad. Sin perjuicio de ello, y analizando la situación alegada como despido nulo, apreciamos que en la declaración espontánea de la accionante (desde el minuto 48:30 al 54:00 del audio y video de juzgamiento), ante las preguntas de este magistrado, ¿la parte demandada señala que no comunicó su padecimiento? responde: “Si, inicialmente no les comuniqué pero si tenía conocimiento el Jefe Inmediato en el año 2016, cuando tramite el CONADIS porque ya se me hacía notorio (...)”; ¿desde cuándo le detectaron el padecimiento? responde: “desde la adolescencia se me presentó a manifestar, si antes de ingresar a laborar a la empresa (...)”; ¿le dijeron algún motivo para despedirla? responde: “No había ninguna causa, (...) hubo cambio de jefes, porque anterior estaba trabajando con otros jefes, varios jefes he trabajado y cuando yo trabajaba no he tenido inconvenientes porque el hecho que yo no pueda oír bien no me limita al hecho a que me pueda desarrollar (...) el señor cuando vino ya en 2017 empezó a hostigarme ya tenía favoritismos (...) me quería cansar por cualquier motivo”; ¿es el mismo jefe que estuvo en 2016?

responde: “(...) el señor si mal no recuerdo llegó en setiembre del 2016 hasta que yo me fuera”; ¿denunció eso a recursos humanos? responde: “si le dije de forma verbal pero nunca por un escrito”; de lo manifestado por la propia demandante encontramos que su último jefe a quien denomina “el señor” no pudo haber tomado conocimiento a través del trámite del CONADIS, toda vez que este había culminado en julio del 2016 y el último jefe que tuvo recién llegó en setiembre del 2016; de lo que podemos concluir que lo alegado por la demandante es contradictorio y no reflejan de manera alguna el verdadero motivo de la decisión de la culminación laboral o al menos no se puede tener la certeza del mismo.

55. Por ello, en virtud de las actuaciones procesales señaladas anteriormente, y observándose que la misma actora ha reconocido que no comunicó a la empresa demandada sobre su discapacidad, así como que al momento de su despido no le manifestaron causa alguna y que anterior a su último jefe estuvo trabajado con otros, con los cuales no ha tenido inconvenientes por el hecho que no puede oír bien; por lo tanto, se verifica que no existen medios probatorios suficientes que certifiquen el nexo causal del despido, lo cual no genera convicción necesaria para aceptar la tesis vertida por la parte demandante, al no haberse robado la discriminación con que habría actuado la demandada, quedando desvirtuado dicho supuesto; por lo que este despacho llega a la conclusión que no existe despido nulo por la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al no haberse generado un indicio válido, ni convicción al respecto; en consecuencia este juzgado en razón a lo dispuesto en el artículo 23.1° de la Nueva Procesal del Trabajo – Ley 29497 que establece que la carga de la prueba respecto a los hechos que configuran su pretensión corresponde al demandante, por tanto y no habiendo dicha parte cumplido con la acreditación correspondiente, se concluye que las pretensiones consistentes en declarar un despido nulo y como consecuencia de ello se ordene su reposición a su centro de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, así como sus intereses legales pretendidas en su

demanda, devienen en Infundadas.

56. Asimismo, éste despacho debe resaltar que si bien el numeral III de la Ley N° 29497, establece que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso y debe procurarse alcanzar la igualdad real de las partes y privilegiar el fondo sobre la forma y el numeral VII del Título Preliminar del Código procesal Civil, establece que: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”; no es menos cierto que ello no puede afectar el principio de congruencia, sobre lo cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03433-2013-PA/TC, de fecha 18 de marzo de 2014, en su fundamento 4: “(...) 4.4.2) Este Supremo Colegido precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007- PHC/TC, fundamento 5 e)”.

57. Es necesario considerar también que el debido proceso está calificado como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que, el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo o solo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa. Consecuentemente, se contraviene el debido proceso cuando no se

respetar los derechos procesales de las partes, se ha obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión en la normatividad vigente y de los principios procesales.

58. En el caso del proceso laboral el artículo 31 de la Ley N° 29497, establece la posibilidad de emitir un fallo ultra petita, esto es, cuando se ordena el pago de un monto mayor a lo demandado; sin embargo, lo que si se encuentra proscrito, es que se emita un fallo extra petita, esto es, cuando se rebasa el marco de la demanda en término cualitativos, estos, se pronuncia respecto de pretensiones que no han sido objeto de la demanda, en otras palabras se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del petitório de la demanda.

59. Cabe señalar que la parte demandante ha presentado también una pretensión subordinada, por lo que resulta de aplicación el artículo 87 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al presente proceso), según el cual: “La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoría. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesoría cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás”.

60. De lo que podemos apreciar, que al haberse declarado infundada la pretensión principal, lo que corresponde es expedir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada planteada por la parte demandante, esto es, determinar si corresponde se declare que su despido constituye un despido incausado y como consecuencia de ello, ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando y el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la categoría de Lucro Cesante.

RESPECTO DEL DESPIDO INCAUSADO. -

61. SOBRE LA CAUSA DEL CESE DEL VÍNCULO LABORAL EN EL CASO DE AUTOS.- Estando que la demandante pretende su reposición por despido incausado, se debe tener presente lo establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.” (el subrayado es nuestro).

62. Así también el artículo 32° de dicha norma legal, señala: *“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”*

63. Sobre el despido incausado, el Tribunal Constitucional en la ya mencionada sentencia expedida en el Expediente N° 0976-2001-PA/TC, (Sentencia Llanos Huasco) define que entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna

derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). Así, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC 04229-2005- PA/TC).

64. Aunado a ello tenemos que, el Convenio 158 de la OIT, establece en su artículo 4° que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

65. En el caso de autos, resulta importante mencionar que la demandada en su teoría del caso expuesta en juzgamiento, ha reconocido que la misma decidió culminar la relación contractual con la actora porque culminó la necesidad del servicio; respecto a los hechos del despido están sustentados con el Acta de Verificación de Despido Arbitrari⁰¹⁷ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) culminó necesidad de prestación el (...)” (ver fojas 200); asimismo obran la última orden de servicios expedido el 13 de julio del 2017 y tiene como plazo del servicio hasta 28 días, aunado al correo electrónico de fecha 24 de julio del 2017 (folios 83), donde la actora con usuario contabilidad2@emmsa.com.pe, envía un archivo Excel “Ingresos y Gastos resumido” al señor MT con correo electrónico del actor MT@emmsa.com.pe, de lo que se advierte que la relación de servicios entre las partes fue terminada el 26 de julio del 2017, es decir, antes de que se venciera el plazo señalado en la última orden de servicios; por lo que teniéndose presente que el contrato civil celebrado entre las partes ha sido desnaturalizado a uno de naturaleza laboral, se denota una clara situación del termino intempestivo de la relación laboral por decisión unilateral de la demandada.

- 66.** Con respecto a la carga de la prueba de las acciones derivadas del despido, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes."
- 67.** En efecto si bien es cierto corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada. Así lo establece el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) el cual menciona lo siguiente:

“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

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

- 68.** De este modo, el último párrafo del citado artículo establece la carga probatoria respecto a la demostración de la causa de despido al empleador.

- 69.** En el caso que nos ocupa y conforme a los preceptos ya citados, la justificación de la parte demandada, está en probar la causa justa del despido, no obstante no se aprecia que se haya instaurado procedimiento administrativo de despido en contra de la actora, a pesar que éste despacho en fundamentos precedentes, ha declarado que el contrato de trabajo de la actora con la demandada, era conforme al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, por ende no podía ser despedida sino por causa justa, toda vez que la demandada estaba en la obligación de remitirle la Carta de Pre-aviso de despido y de concederle no menos de seis días naturales para que ejerza su derecho de defensa, según lo prescribe el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, ésta judicatura no encuentra causa justa para la terminación de la relación laboral con la hoy demandante.

- 70.** En ese sentido y luego del análisis realizado, este magistrado concluye que las premisas alegadas por la empresa demandada no resultan válidas por no haber sido demostradas teniendo en cuenta que la carga de la prueba le corresponde al presente caso al empleador; en tal sentido, se aprecia de autos que la demandada no ha probado que ha cumplido con las normas legales, en este caso, nos referimos al artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordante con el artículo 32 del mismo cuerpo normativo; por lo que se debe desestimar los argumentos del despido de la actora, habiéndose producido un despido incausado en perjuicio de la demandante.

71. DE LA REPOSICIÓN DE LA DEMANDANTE EN EL MISMO PUESTO, GRADO Y CLASE QUE TENÍA ANTES DE SU DESPIDO.-

Siendo que, se ha acreditado en autos que la accionante ha sido despedida de manera incausada, se debe tener presente lo establecido en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”

72. Asimismo, habiéndose determinado que se ha producido un despido incausado y que el cese de la actora en sus labores no se encuentra debidamente motivado con causa justa, ni acreditado; por tanto, resulta atendible la reposición de la demandante en el mismo puesto, grado y categoría que tenía antes de su despido; conforme a los fundamentos anteriormente esgrimidos en la presente sentencia.

73. INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS: Estando fijadas las pretensiones de la accionante en la parte expositiva de la presente resolución y debiendo esta Judicatura resolver si le corresponde el pago de indemnización de daños y perjuicios en las categorías de lucro cesante (pretensión subordinada) y daño moral (pretensión principal), debemos considerar que la responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley de no dañar los bienes

jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica contractual alguna.

Al haber existido vínculo jurídico entre las partes expresado en un contrato de trabajo, la responsabilidad por el incumplimiento de obligaciones derivadas del mismo es de carácter contractual, motivo por el cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inexecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil.

74. Atendiendo a lo antes indicado, en el presente caso debe verificarse si la pretensión de la demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es, la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales, para lo cual, corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.

75. **Antijuricidad:** En relación a la antijuricidad debe tenerse presente que, "una conducta es antijurídica, no sólo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico", igualmente debe considerarse que "en el lado contractual se acepta que la antijuricidad es siempre típica y no atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso"¹⁸; en otras palabras, la antijuridicidad, es la constatación que el daño causado no se encuentra permitido.

76. Al respecto, es un hecho acreditado en el presente proceso, el despido incausado de la actora efectuado el 26 de julio del 2017, en el sentido de que la empresa demandada despidió de manera incausada a la ahora demandante, tal como ha se determinado en los fundamentos anteriores de la presente sentencia, no siendo necesario repetir los mismos. De lo indicado, resulta evidente que, el actuar de la empresa "B", ha resultado antijurídico, puesto que, el 26 de julio del 2017, ha cesado sin causa justa a la actora, por lo que, se vio

obligada a demandar la reincorporación por el despido intempestivo del cual fue objeto, situación que evidencia que la conducta del empleador, sea considerada antijurídica, por tanto, se ha cumplido con el primer requisito de la responsabilidad civil.

77. Daño Causado: En relación al segundo elemento descrito, esto es acreditar la ocurrencia de daños a favor de la actora, debe considerarse como definición básica que daño es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedores de tutela legal. Asimismo al respecto se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 25 de Agosto de 2000, que señala: “... en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...”; son las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien o interés jurídico tutelado. A ese respecto, resulta evidente que el hecho de que la hoy demandada haya cesado arbitrariamente a la hoy demandante, el 26 de julio del 2017, le ha generado una lesión, toda vez que tenía una proyección de vida y costos o gastos que atender, lo que se vio truncado, de la noche a la mañana, los mismos que serán analizados a efectos de verificar que hayan sido debidamente acreditados en autos.

¹⁸ **TABOADA CORDOVA**, Lizardo. Los Elementos de la Responsabilidad Civil, Pág. 28

78. Nexa de Causalidad: En cuanto a la relación de causalidad como tercer elemento de la pretensión demandada, entendida ésta en sentido abstracto como que debe existir una relación de causa-efecto, es decir de antecedente consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, esto es, "el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por

parte del deudor¹⁹ se le concibe como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido. En este punto, debemos precisar que, si hay nexo causal entre el actuar antijurídico de la demandada, y el daño generado, puesto que, es precisamente el despido del que fue objeto que ha generado la afectación a la hoy demandante, ello motivado por el incumplimiento unilateral de la demandada de sus obligaciones contractuales, al dar por terminada sin causa justa la relación laboral con la demandante.

79. Factor de Atribución: En cuanto al último elemento consignado, esto es los factores de atribución, debe considerarse que siendo la presente acción una de responsabilidad contractual, nuestro Código Civil en sus artículos 1318° al 1321°, ha desarrollado el concepto de culpa para esta categoría, dentro de las cuales se encuentra inmersas el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable; es el supuesto justificante de responsabilidad del sujeto, sea por dolo o por culpa. De lo apreciado en el presente proceso y las pruebas aportadas por la parte demandante, se puede advertir que la empresa demandada actuó con dolo, puesto que, de manera arbitraria despidió a la accionante; en consecuencia, el cese efectuado por la entidad fue declarado incausado, constituyéndose así en un acto arbitrario y lesivo a los derechos fundamentales de la demandante, asumiendo por lo tanto que la conducta del empleador también deviene en ilícita y dolosa en contra de la actora; por lo tanto se ha determinado que la conducta de la emplazada reúne todas las condiciones respecto a lo dispuesto por el artículo 1321° de nuestro Código Civil, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, conforme a lo dispuesto por el artículo noveno del Título Preliminar de dicho cuerpo de leyes.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE LUCRO CESANTE

80. En lo concerniente al lucro cesante, éste se refiere a la ganancia que se haya dejado de obtener por consecuencia del evento dañoso, por tanto, si concebimos como daño cualquier lesión de un interés, sea patrimonial o no, el concepto de lucro cesante se circunscribe a la lesión de un interés patrimonial

consistente en la pérdida de un incremento patrimonial neto, que se haya dejado de obtener como consecuencia del incumplimiento contractual por el deudor o bien del acto ilícito que se imputa a un tercero, en ese sentido, el lucro cesante puede ser tanto actual como futuro.

- 81.** Al respecto, se debe tener en cuenta que la actora solicita el concepto de lucro cesante en la suma de S/ 148,555.00 soles, calculado de lo que ha dejado de percibir un ingreso diario promedio de remuneraciones de S/. 203.25, el mismo que durante dos años consecutivos (730 días) acarrea el monto demandado, conforme también a los alegatos iniciales de audiencia, referidos a este concepto.
- 82.** Es conveniente citar la norma aplicable para el presente caso: “23.3 Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. (...)”.
- 83.** Sin embargo, debe tenerse presente que la accionante en el presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, en el entendido que la actora dejó de laborar por causa imputable a la demandada y el elemento objetivo se traduce en el hecho de haber dejado de percibir sus ingresos en dicho período (remuneraciones) los que ha tomado como elemento referencial de cálculo.

Empero, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la empresa demandada al despedir a la accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos, es así que observamos que en autos no se aporta medios probatorios referidos a este concepto, y en el debate de audiencia (ver minuto 01:03:16 a 01:04:50 del juzgamiento), la demandante ha referido en un primer momento que no cuenta con trabajo, después indica que tiene trabajos eventuales y ante los

cuestionamientos del magistrado señaló que sus trabajos son como Contadora y que aproximadamente percibe de ingresos que no llegan a los S/. 2,000.00 soles, asimismo señala que es madre soltera, infiriéndose que la demandante ha estado trabajando y dichos ingresos le han permitido cubrir por lo menos sus necesidades básicas; asimismo de la Información del Asegurado obtenida de la página web20 de ESSALUD, donde se aprecia que la demandante cuenta con seguro regular con calidad de familiar, hecho que denota que la actora cuenta también con seguro de salud y no es la única fuente de ingresos de su hogar.

- 84.** Estando a lo señalado, este despacho considera que las aseveraciones realizadas por la misma actora han entrado en seria contradicción con su petitorio de lucro cesante, pues ha quedado acreditado que durante el periodo después de su despido habría percibido ingresos, asimismo se encuentra asegurada en ESSALUD en calidad de familiar. Por lo que, teniendo en consideración lo antes citado, al reclamar en su demanda un concepto que no se condice con sus declaraciones y al no tenerse certeza de los montos percibidos y periodos que efectivamente estuvo laborando brindando asesorías, no obstante, ya se encuentra acreditada la responsabilidad de la demandada y el despido, por lo que tuvo que estar al menos breve periodo sin trabajo o realizar ciertas gestiones para continuar laborando para otras empresas; por dichos motivos es que a criterio de este juzgador se ordena a la demandada el pago a favor de la actora por la categoría de lucro cesante en la suma de S/ 1,000.00 (Un mil con 00/100 soles).

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE DAÑO MORAL

- 85.** En cuanto a este extremo de la demanda como pretensión principal, se debe tener en cuenta que la demandante pretende dicho concepto, indicando que la demandada no solo le ha causado una profunda aflicción producto del despido, sino que además tiene la carga de haber sido efectuado de manera discriminatoria, en un momento que la actora venía atravesando una serie de

necesidades económicas, dejándola con incertidumbre de los pagos por estudios universitarios de su hijo y del postgrado de la demandante, afectando su proyecto de vida y cuantifica el daño en la suma de S/. 40,000.00 soles, conforme a los alegatos de audiencia, referidos a este concepto.

- 86.** En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales."
- 87.** Se debe tener presente que en relación al daño moral el mismo se entiende como "la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima"; de igual forma la doctrina ha establecido que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, "pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal"²¹
- 88.** En ese orden de ideas, como lo precisa Franzoni (FRANZONI, MASSIMO. "Il fatto ilicite". Ed. Giuffré. 1999) menciona que la función satisfactoria es aquella que busca la satisfacción del interés del sujeto víctima mediante una prestación complementaria o una prestación sustituta. En ese mismo sentido ha apuntado la Casación N° 1070-95 Arequipa, emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que, atendiendo a los nuevos lineamientos del derecho de daños, nuestro Código Civil ha recogido una postura novedosa en su artículo 1392°, en el que se estipula el resarcimiento del daño moral cuando éste se hubiere irrogado en la inejecución de las obligaciones. Si bien no existe un concepto unívoco del daño moral, es menester considerar que este es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la efectividad que

al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual.

- 89.** En la Casación 3260-2014 Lambayeque²², la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado que el tema de probanza del daño moral, tiene dificultades, dado su carácter subjetivo, por lo que para acreditarlo no se le puede someter a las mismas exigencias que los daños económicos, por lo que se debe recurrir en dicho caso al principio integrador de la equidad, o las máximas de la experiencia; teniendo en cuenta que la prueba del daño moral es difícil dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones no es fácil para algunas personas simular sufrimientos o sentimientos, o sucede que los sufrimientos pueden ser resistidos con fortaleza; ante esta dificultad la jurisprudencia (ejecutorias) nacional ha optado que en estos casos se presume el daño moral.
- 90.** Respecto al quantum indemnizatorio, como se puede observar, la reparación en especie es la más idónea cuando se trata del daño a una entidad patrimonial; sin embargo, pese a su capacidad reparativa origina problemas prácticos cuando se trata de una entidad subjetiva como el daño moral, no obstante, de no poder valorizarse en dinero este daño es necesario recurrir por criterios de equidad, al resarcimiento del daño con el pago de un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al Juzgador. En consecuencia, debe otorgarse una reparación acorde con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 1984° del Código Civil de aplicación supletoria al proceso, teniendo como elementos para cuantificarla la edad del demandante, el tiempo dejado de laborar, la carga familiar que pueda tener bajo su responsabilidad, la no reincorporación a un centro de trabajo, así como la angustia y la inseguridad generadas a raíz de haberse quedado desempleado que son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido; debiendo tenerse presente no solamente el carácter resarcitorio que

debe tener la indemnización que se ampara sobre éste extremo, sino el efecto disuasivo que también debe tener para aquella parte que ha incumplido sus obligaciones contractuales en la relación laboral establecida.

91. En el caso de autos, la demandante señala que su despido discriminatorio le produjo daño moral, no obstante, conforme los fundamentos que resuelven la pretensión de despido nulo, este despacho ha llegado a la conclusión que no existe acto discriminatorio por parte de la emplazada que haya motivado el despido, en consecuencia, este extremo alegado resulta infundado. Por otro lado, habiéndose amparado la existencia de un despido incausado, en los alegatos también señala que se ha producido daño moral toda vez que se le ha generado aflicción por los pagos que tenía que afrontar por estudios universitarios de su hijo y del postgrado de la demandante, afectando su proyecto de vida, lo que acredita con diversos documentos que obran de folios 104 a 198; no obstante se advierte que la demandante no acredita fehacientemente con informe médico el haber sufrido las dolencias de afectación de su equilibrio psicológico, ni ser la única fuente del sustento de su hogar (conforme fundamento 83 de la presente sentencia), más aun si tenemos en consideración que estuvo percibiendo ingresos como Contadora independiente; lo que permite inferir que la ahora demandante no se ha visto demasiado afectada en su estabilidad laboral ni en su desarrollo profesional; motivos por los cuales esta Judicatura determina en la suma de S/ 1,000.00 (mil con 00/100 soles) por monto referido a la categoría de daño moral.

92. DAÑOS PUNITIVOS: En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Supremo, estableció que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, ordenara de oficio el juez, pagar una suma por daños Punitivos.

93. Sobre los daños punitivos debemos destacar que este tiene como propósito

castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina²³, en otras palabras, los daños punitivos deberán ser entendidos como la suma de dinero ordenada a pagar no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes; o como lo entienden algunos tratadistas, son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado y que se otorga en los casos en los que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima; así las cosas siendo que la demandada ha reconocido la contratación por locación de servicios de la actora, siendo el régimen laboral privado el aplicable a los trabajadores de la empresa demandada, conforme se aprecia del Reglamento Interno de Trabajo obrante de folios 645 a 655; este despacho considera pertinente ordenar de oficio el pago de daños punitivos, equivalentes al monto de S/ 1,000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES).

94. BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE.- Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, advirtiéndose de las Ordenes de Servicios y recibos por honorarios obrantes en autos que la remuneración mensual de la actora ascendía hasta el mes de junio del 2013 en la suma de S/ 3,000.00 soles; posteriormente julio a diciembre del 2013 se incrementó a la suma de S/. 3,500.00 soles mensuales y desde el mes de enero del 2014 en la suma de S/ 4,500.00 soles; asimismo observamos que la demandada no ha reconocido ningún beneficio laboral hasta la fecha. Asimismo, deberá tenerse presente que la demandante solicita el pago de Asignación Familiar la misma que también es computable, por ello en primer lugar analizamos si le corresponde este concepto.

95. Asignación Familiar: Respecto a este extremo debe de indicarse que la Ley N° 25129 de fecha 16 de diciembre de 1989 establece en su artículo 2 que: “Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.”, por tanto a partir de la vigencia de la Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, así mismo en los artículos 5 y 11 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No. 035-90-TR se establece que son requisitos para tener derecho a percibir asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, encontrándose el trabajador obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. En ese orden de ideas para percibir este beneficio el trabajador tiene que acreditar tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años o que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios.

96. En el caso de autos se aprecia que la demandante adjunta la Partida de Nacimiento de su hijo Gian Pier Axel Calvo Flores que corre a fojas 103, observándose que tiene fecha de nacimiento el 17 de agosto del 1999, por lo que alcanzó la mayoría de edad - 18 años - el 17 de agosto de 2017 (antes de la fecha de cese de la actora); por lo que cumpliendo el requisito que exige la ley; debe ampararse este extremo de la demanda por el periodo amparado, siendo que el monto adeudado por este concepto asciende a la suma de S/. 4,800.00 Soles, conforme al cuadro que se detalla a continuación:

ASIGNACION FAMILIAR

Período	Tiempo Efectivo	Remunerac. Computable	Asig. Familiar
2012	07M	75.00	525.00
2013	12M	75.00	900.00

2014	12M	75.00	900.00
2015	12M	75.00	900.00
2016	04M	75.00	300.00
2016	08M	85.00	680.00
2017	07M	85.00	595.00
Total Asignación Familiar S/ 4,800.00			

97. Vacaciones no Gozadas y Truncas e Indemnización Vacacional: En cuanto a la remuneración vacacional de los períodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley. Además el artículo 23° del precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.

98. En el caso de autos, la actora ha solicitado en su demanda (ver fojas 211) vacaciones no gozadas y truncas de los periodos 2012 al 2017 (con indemnización vacacional), en tal sentido conforme a los fundamentos de la presente sentencia este juzgado se remitirá al periodo amparado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, siendo que la demandada no ha cumplido a la fecha con su obligación de pago, y que al momento del cese no había vencido el tiempo de goce del periodo 2016-2017, se desestima la indemnización vacacional en dicho periodo; motivos por los cuales la pretensión es amparada en parte, correspondiendo a favor de la actora el pago S/. 41,761.71 Soles, conforme se aprecia del siguiente detalle:

VACACIONES

Periodo Tiempo	Efectivo Tipo Remuner.	Computable	Vacaciones No Gozadas	Indemnización	Total	Vacaciones
2012 - 2013	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2013 - 2014	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2014 - 2015	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2015 - 2016	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2016 - 2017	1A	Simple	4,585.00	4,585.00		4,585.00
	01M 09D	Truncas	4,585.00	496.71		496.71
Total Vacaciones e Indemnización S/ 41,761.71						

99. Gratificaciones: Que, en cuanto al extremo referido al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad que reclama la actora, se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la Ley número 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la Ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, éste beneficio comprende a la remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente. Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, si ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto, en base a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente, de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, modificado por Decreto Supremo 017-2002-TR.

100. Las Bonificaciones Extraordinarias; se encuentra regulado por la Ley N° 29361 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2009-TR. En dichas normas, se establece que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. Asimismo, el pago de la Bonificación Extraordinaria debe pagarse al trabajador en la misma

oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva²⁴

- 101.** En el caso de autos, debe tenerse presente que la demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre del periodo laborado; por lo que este juzgado se remitirá al periodo amparado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, correspondiendo pronunciamiento por tal periodo; motivos por los cuales y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, deviene en fundado en parte este extremo reclamado, correspondiendo a favor de la actora el pago de S/. 45,540.20 Soles por concepto de Gratificaciones y Bonificación extraordinaria, conforme al siguiente detalle:

GRATIFICACIONES

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Computable	Sub total Gratificación	Bonif. Extraord. 9%	Total, Gratificación + Bonif. 9%
dic-12	06M	3,075.00	3,075.00	276.75	3,351.75
jul-13	06M	3,075.00	3,075.00	276.75	3,351.75
dic-13	06M	3,075.00	3,075.00	411.75	3,896.75
jul-14	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
dic-14	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
jul-15	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
dic-15	06M	4,575.00	4,575.00	412.65	4,986.75
jul-16	06M	4,585.00	4,585.00	412.65	4,997.65
dic-16	06M	4,585.00	4,585.00	412.65	4,997.65
jul-17	06M	4,585.00	4,585.00		4,997.65
Total, Gratificaciones		S/. 45,540.20			

- 102. Compensación por Tiempo de Servicios:** Conforme a lo establecido en el

artículo 1° del Decreto Legislativo 650° la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; que en virtud de la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes, y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el periodo computado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.

- 103.** Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR que en el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que la CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; asimismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, su labor, cualquiera sea la denominación que se dé, siempre que sean de su libre disposición; se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°.
- 104.** En el caso de autos, debe tenerse presente que se ha determinado en la presente sentencia el cálculo se hará por el periodo del 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017 y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, siendo así, deviene en fundado en parte este extremo reclamado, correspondiendo a favor de la actora por el primer periodo el pago de S/. 24,610.98 Soles por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Depósito Tiempo	Efectivo	Básico +Asig. Fam.	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-12	04M 13D	3,075.00		3,075.00	1,136.04
abr-13	06M	3,075.00	512.5	3,587.50	1,793.75

oct-13	06M	3,408.33	512.5	3,920.83	1,960.42
abr-14	06M	4,241.67	595.83	4,837.50	2,418.75
oct-14	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
abr-15	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
oct-15	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
abr-16	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
oct-16	06M	4,585.00	764.17	5,349.17	2,674.58
abr-17	06M	4,585.00	764.17	5,349.17	2,674.58
oct-17	02M 26D	4,585.00	764.17	5,349.17	1,277.86
Total, CTS S/. 24,610.98					

105. Bonificación por Retorno Vacacional: Por otro lado, la actora también solicita el concepto de Asignación por Retorno Vacacional equivalente a una remuneración vacacional del trabajador en la oportunidad de su retorno de su descanso vacacional y toda vez que se acredita que dicho beneficio fue otorgado por el numeral 5 del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo (fojas 645 a 655), advirtiéndose de la boleta de pago del mes de enero 2017 perteneciente al trabajador Juan Carlos Luque (fojas 230) dicho concepto era otorgado a pesar de no encontrarse afiliado al Sindicato pues no se advierte descuento sindical, beneficio que ha sido reconocido también en la cláusula séptima del Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555); por lo que corresponde amparar dicho beneficio, y se determina en la suma de **S/ 16,810.00 soles**, conforme al siguiente detalle:

RETORNO VACACIONAL

Periodos	Remuneración Computable	Reintegro de Remuneración
jun-13	3,075.00	3,075.00
jun-14	4,575.00	4,575.00
jun-15	4,575.00	4,575.00
jun-16	4,585.00	4,585.00
Total, Retorno Vacacional S/. 16,810.00		

106. Escolaridad: Adicionalmente, la actora solicita el pago de una Escolaridad la cual fue regulada por el numeral 3 del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo (fojas 645 a 655) donde señala que es el promedio ponderado de las remuneraciones ordinarias del mes de Enero, advirtiéndose de la boleta de pago del mes de setiembre 2015 perteneciente al trabajador Carolina Noriega (fojas 231) dicho concepto era otorgado a pesar de no encontrarse afiliado al

Sindicato pues no se advierte descuento sindical; beneficio que ha sido reconocido también en la cláusula tercera del Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555); y atendiendo a que la actora acredita que al año 2016 su hijo se encontraba cursando estudios universitarios (folio 109) por consecuencia lógica los años anteriores al mismo era estudiante escolar; por lo que corresponde amparar dicho beneficio, y se determina en la suma de S/ 21,385.00 soles, conforme al siguiente detalle:

ESCOLARIDAD

Mes	Año	Promedio Remuneración	Asig. Escolaridad
Enero	2013	3,075.00	3,075.00
Enero	2014	4,575.00	4,575.00
Enero	2015	4,575.00	4,575.00
Enero	2016	4,575.00	4,575.00
Enero	2017	4,585.00	4,585.00
Total, por Asignación Escolar S/. 21,385.00			

107. Sobre los beneficios de Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo y Cierre de Pliego: La actora solicita el pago de Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo y Cierre de Pliego indicando que son conceptos tienen origen en convenios colectivos, en efecto si bien se presenta en el proceso el Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555) su vigencia no permite aplicación a los conceptos demandados, no obstante, obran los Laudos Arbitrales periodos 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015 (fojas 598 a 635), así como el Laudo Arbitral periodo 2016-2017 (fojas 85 a 102), los mismos que regulan tales beneficios. Asimismo, se debe tener presente que el Acta de Trato directo 2015-2016 (fojas 637 a 640) en su cláusula octava señala que se mantienen los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores de “**B**”.

108. Ahora bien, la actora en su demanda, señala que el concepto de Refrigerio es

computable al ser de su libre disponibilidad, no obstante, de ninguno de los Laudos Arbitrales citados se advierte que los mismos le otorguen la calidad remunerativa o computable al concepto de Refrigerio, máxime si advertimos que dicho beneficio tiene origen convencional, por lo cual se debe desestimar lo alegado en este extremo de la demanda.

- 109.** Por otro lado, la demandada ha cuestionado únicamente la aplicación del Laudo Arbitral periodo 2016-2017 emitido el 10 de julio del 2017 en razón a que ha sido materia de impugnación, encontrándose en trámite como es de verse de folios 656 a 661; no obstante, se debe tener en cuenta que el Artículo 66 del DL. N° 1071 Decreto Legislativo que norma el arbitraje, señala:

“Garantía de cumplimiento. 1. La interposición del recurso de anulación no suspende la obligación de cumplimiento del laudo ni su ejecución arbitral o judicial, salvo cuando la parte que impugna el laudo solicite la suspensión y cumpla con el requisito de la garantía acordada por las partes o establecida en el reglamento arbitral aplicable. Al examinar la admisión del recurso, la Corte Superior verificará el cumplimiento del requisito y, de ser el caso, concederá la suspensión. (...)” y siendo que la demandada no acredita haber solicitado la suspensión del mismo con los requisitos correspondientes, se debe desestimar su cuestionamiento, correspondiendo realizar en la presente sentencia el cálculo respectivo de cada uno de los beneficios de origen convencional demandados conforme los Laudos Arbitrales que obran en autos y cuya vigencia permita su aplicación; dejando a salvo el derecho de la empresa demandada que pueda oponerse a la ejecución del Laudo Arbitral periodo 2016-2017 en la oportunidad correspondiente. En tal sentido corresponde amparar los beneficios demandados, y se determina en la suma de **S/ 45,644.00 soles**, conforme al siguiente detalle:

BENEFICIOS POR CONVENIOS O LAUDOS

Periodo		Movilidad	Refrigerio	Riesgo de Trabajo	Cierre de Pliego
sep-12	ago-13	3,312.00	2,208.00	300.00	850.00
sep-13	ago-14	3,864.00	2,760.00	360.00	1,000.00
sep-14	ago-15	5,520.00	2,760.00	360.00	1,250.00
sep-15	ago-16	5,520.00	2,760.00	480.00	1,500.00
sep-16	jul-17	5,520.00	3,220.00	500.00	1,600.00
Sub totales		23,736.00	13,708.00	2,000.00	6,200.00

- 110.** Sobre las Participaciones y Utilidades: El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría; y estando que del escrito de subsanación de demanda se advierte que es materia de pretensión en el presente proceso el pago de utilidades de los años 2015 y 2016, concepto que la demandante ha cuantificado en la suma de total de S/ 1,600.00. No obstante, la demandada de folios 559 a 597 ha cumplido con presentar Formulario 702 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2015 y Formulario 704 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2016.
- 111.** El Decreto Legislativo N° 677 vigente desde el 08 de noviembre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1996 y el Decreto Legislativo N° 892 vigente a partir del 01 de enero de 1997 reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría a participar a en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, atendiendo que la empresa demandada ha percibido dividendos de su actividad la cual tiene como actividad principal el comercio, el porcentaje es del 5%.
- 112.** Para el caso de autos, se aplica el Decreto Legislativo N° 892 en su artículo segundo establece que este porcentaje se distribuye en: i) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados, a ese afecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicara por el número de días laborados por cada trabajador; y ii) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, a ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que corresponda al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicara por el total de las remuneraciones que

corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

- 113.** Dado que durante el desempeño de labores de la actora ha existido un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, no obstante, tal como ya se ha mencionado obran las declaraciones rectificatorias del Formulario 702 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2015 y Formulario 704 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2016, las cuales se tendrán presentes para los efectos del cálculo de este concepto. Por lo que, a efectos de no dejar en indefensión a la parte demandante, el Juzgado ha ordenado a la Perito Judicial realice el cálculo de utilidades con sumas base, con la información obrante en autos. Siendo ello así, de la liquidación por el concepto de utilidades, resulta a favor de la actora la suma de S/ 2,126.05 soles, conforme al cuadro siguiente:

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS SA

DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2015 AL 2016 EN FUNCION A LOS DIAS LABORADOS						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR 5% IR	N° TOTAL DE LOS DIAS LABORADOS POR LOS TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	N° DIAS LABORADOS	PARTIC.UTILID. A FAVOR DEL ACTOR
2015	149,581.10	26304	74,790.55	2.843314705	210	597.1
2016	81,871.10	26304	40,935.55	1.556248099	280	435.75
TOTAL S/.						1,032.85
DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2015 AL 2016 EN FUNCION A LAS REMUNERACIONES TOTALES PERCIBIDAS						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR 5% IR	REMUNERACIÓN TOTAL DE TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	REMUNERACIÓN TOTAL	PARTIC.UTILID. A FAVOR DEL ACTOR
2015	149,581.10	5,716,413.50	74,790.55	0.013083474	54,000.00	706.51
2016	81,871.10	5,716,413.50	40,935.55	0.007161055	54,000.00	386.70
TOTAL S/.						1,093.20
TOTAL, PARTICIPACION DE UTILIDADES S/.						2,126.05

- 114. OBLIGACIONES DE LA PARTE DEMANDADA:** En consecuencia, por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, debe ordenarse

a la demandada, el pago a favor de la actora en la suma de S/ 205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES) por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme al siguiente cuadro resumen:

RESUMEN	
CTS	24,610.98
GRATIFICACIONES	45,540.20
ASIGNACION FAMILIAR	4,800.00
VACACIONES E INDEMNIZACION	41,761.71
BONO POR RETORNO VACACIONAL	16,810.00
BONIF. POR ESCOLARIDAD	21,385.00
MOVILIDAD	23,736.00
REFRIGERIO	13,708.00
RIESGO DE TRABAJO	2,000.00
CIERRE DE PLIEGO	6,200.00
PARTICIPACION DE UTILIDADES	2,126.05
INDEMN.POR DAÑO MORAL	1,000.00
INDEMN.POR LUCRO CESANTE	1,000.00
DAÑOS PUNITIVOS	1,000.00
TOTAL, BBSS S/.	205,677.94

115. PAGO DE INTERESES LEGALES y FINANCIEROS: A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de ésta norma *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”*; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo presente para ello la fecha en que se generó cada derecho, esto es mensual para el reintegro de remuneraciones, anual para las vacaciones, semestral para las gratificaciones, por otro lado se deberá agregar los intereses financieros para el caso de la CTS, dichos montos que serán calculados en ejecución de sentencia.

116. SOBRE LOS COSTOS Y COSTAS: De conformidad al Art. 14 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y en atención a que la parte demandante ha tenido que acudir a instancia judicial con el fin de que se le

reconozca su derecho, habiéndole resultado favorable sus pretensiones, en consecuencia, le corresponde se le pague los gastos efectuados en el presente proceso. En cuanto a los costos que vienen a ser los honorarios del abogado de la parte vencedora, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 411° del Código Procesal Civil; sin embargo, este concepto no puede cuantificarse mientras no quede consentida la sentencia, pues de ser apelada habría mayores costos del proceso por haber una mayor defensa en segunda instancia; razón por la cual esta Judicatura el derecho de cuantificar los costos del proceso en cuanto quede consentida la sentencia y en ejecución de la misma. En cuanto a las costas del proceso, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las mismas que serán liquidadas en ejecución de sentencia.

- 117. CONSIDERACIONES ESENCIALES.** - De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no alteran ni enervan los fundamentos precedentes.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo 138° de la Constitución Política del Perú vigente; el Señor Juez del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, **RESUELVE:**

- 1) **DECLARO FUNDADA EN PARTE** la demanda, interpuesta por “**A**” contra “**B**” sobre Desnaturalización de contratos y otros.
- 2) **DECLARO INFUNDADA** la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios por el período comprendido desde el 12 de junio del 2012 hasta el 17 de junio del 2012.
- 3) **DECLARO** desnaturalizados los Contratos Civiles de Locación de Servicios celebrados con la “**B**” por el período comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017.

- 4) **DECLARO** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017.
- 5) **DECLARO INFUNDADO** la nulidad del despido por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR, en consecuencia, infundadas las pretensiones de reposición en su puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, con sus intereses legales.
- 6) **DECLARO FUNDADA EN PARTE** la pretensión subordinada, en consecuencia, **DECLARO** el cese de la demandante como un Despido Incausado.
- 7) **ORDENO** la reposición efectiva de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido.
- 8) **DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante a favor de la actora.
- 9) **DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral.
- 10) **DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de los conceptos de Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.
- 11) **ORDENO** a la emplazada “**B**” que **CUMPLA** con pagar a la demandante la suma de **S/. 205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES)**, por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.
- 12) Se **CONDENA** a la demandada “**B**” al **PAGO** de intereses legales y financieros, los que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 13) **ORDENO** a la parte vencida la demandada “**B**”, **EL PAGO** de los costos y costas, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.
- 14) Notifíquese a las casillas electrónicas de las partes. -

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03
Av. Colectora Industrial Mz. A7, Lote 13, Urb. Los Portales de Santa Anita
Sede Colectora

EXPEDIENTE : 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01

DEMANDANTE : "A"

DEMANDADO : "B"

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

RESOLUCIÓN NUMERO OCHO

Santa Anita, catorce de diciembre del dos mil dieciocho

I. VISTOS:

En Audiencia de Vista, llevada a cabo en la fecha 11 de diciembre del presente año y como se aprecia en el audio y video, se procede a emitir pronunciamiento, conforme a lo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, interviniendo como ponente la señora Juez Superior **Parra Rivera**

ASUNTO:

Viene en grado el recurso de apelación interpuesto por la "B" y por el demandante "A", mediante escritos ambos de fecha 23.08.2018 y escritos de subsanación de fechas 24.09.2018 y 21.09.2018, obrante en fojas 695 a 706, 708 a 710, 747 y 753, contra la Resolución N° 04, que contiene la sentencia N° 360-2018, de fecha 14 de agosto de 2018, de fojas 667 a 687 vuelta, que resuelve: **1) DECLARO FUNDADA EN PARTE** la demanda , interpuesta por "A" contra "B" sobre Desnaturalización de contratos y otros; **2) DECLARO INFUNDADA** la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios por el periodo comprendido desde 12 de junio del 2012 hasta el 17 de junio del 2012; **3) DECLARO desnaturalizados** los Contratos Civiles de Locación de Servicio celebrados con la "B" por el periodo comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio de 2017; **4) DECLARO** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el periodo comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017; **5) DECLARO**

INFUNDADO la nulidad de despido por el causal establecido en el inciso d) del artículo 29 del DS N° 003-97-TR, en consecuencias infundadas las pretensiones de reposición en su puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, con sus intereses legales; **6) DECLARO FUNDADA EN PARTE** la pretensión subordinada, en consecuencia **DECLARO** el cese de la demandante como un Despido Incausado, **7) ORDENO** la reposición efectiva de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido; **8) DECLARO FUNDADA EN PARTE** el pago de los conceptos de Lucro Cesante a favor de la actora; **9) DECLARO FUNDADA EN PARTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral; **10) DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de los conceptos de Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificaciones Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de Pliego, remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016; **11) ORDENO** a la emplazado **“B”** que **CUMPLA** con pagar a la demandante la suma de S/205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalados en los fundamentos de esta sentencia: **12) Se CONDENA** a la demandada **“B”** al pago de intereses legales y financieros, los que se liquidarán en ejecución de sentencia; y **13) ORDENO** a la parte vencida la demandada **“B”**, el PAGO de los costos y costas, los cuales se calcularan en la ejecución de sentencia.

AGRAVIOS

La demandada **“B”** en su recurso de apelación y subsanación, expresa los siguientes fundamentos:

- 1.1 La demandada **“B”**, tiene como condición jurídica ser un empresa municipal de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de **“B”**, tales normas se encuentran relacionados con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control

interno entre otros sistemas administrativos, así mismo mediante acuerdo de consejo Metropolitano de Lima N° 023 e fecha 26.01.1989, se acordó, aprobar la adquisición de la “B” por parte de la ML y proporcionar la construcción de nuevos mercados mayoristas con la finalidad que se garantice el abastecimiento de productos alimenticios en general para la ciudad de Lima.

- 12 Las demandada señala que el demandante únicamente mantuvo una relación de naturaleza civil en el periodo 18.06.20125 al 26.07.2017; siendo que los servicios brindados fueron esporádicos, momentáneos, alternos, y sin subordinación de por medio, no obrando en autos medios probatorios que hayan podido generar indicios y, menos aún, que acrediten la existencia de una relación laboral por el período que indebidamente la judicatura le ha reconocido, así como se verifica que el juzgado ha cometido un error al considerar que la relación entre las partes del proceso fue de naturaleza laboral, cuando de lo expuestos es posible determinar la naturaleza civil de los mismos, en razón de los documentos denominados recibos por honorarios, términos de referencia, conformidad de servicios, informes de actividades y las ordenes de requerimiento de servicios, con los cuales se acredita de manera fehaciente que la demandante prestó servicios de manera independiente para la demandada.

- 13 El juzgado ha ordenado el pago de S/205,677.94 soles a favor de la demandante, por concepto de vacaciones no gozadas y truncas, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinario del 9% y asignación familiar indemnización por daño moral, indemnización por lucro cesante, daños punitivos, entre otros, sin embargo, “B” ratifica que el demandante brindó sus servicios con absoluta autonomía e independencia, situación fáctica que acredita fehacientemente que no existió una relación laboral entre el demandante y la institución en el mencionado periodo, en tal sentido como es de conocimiento, al no haberse desempeñado el actor como trabajador de “B”, no le corresponde en forma alguno el pago de los diversos beneficios sociales amparados por la resolución materia de apelación.

- 14 Finalmente señala que el artículo 413° del código procesal civil ha previsto que

se encuentre 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 este sentido, se debe considerar a “B” pertenece a gobierno local, por ello se debe considerar como u a entidad pública que se encuentra amparada como tal desde la dación del acuerdo de consejo N° 023 de fecha 26.01.1989, de la entonces ML, la cual determina que el objeto de “B”, será el de administrar, controlar, supervisar y dirigir los mercados mayoristas existentes en la provincia de Lima, por ello en aplicación a la norma vigente “B” debe ser exonerada no solo del pago de costas sino también de costos del proceso.

- 15 En el supuesto negado que se considere el superior jerárquico que le corresponde a la demandante el monto de dichos beneficios sociales y otros conceptos antes mencionados, deberá ordenarse al inferior jerárquico que se pronuncie respecto a que la demandada deberá efectuar los descuentos o deducciones de ley por mandato legal.

La demandante “A” en su recurso de apelación y subsanación, expresa los siguientes fundamentos:

- 16 Respecto a la nulidad de despido, la sentencia recurrida en su fundamento 54, incurre en error de derecho al establecer que la causal de nulidad denunciada por la actora (discriminación por discapacidad) no se encuentra estipulada en el inciso d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR, sin embargo es un error jurídico por tanto el A quo no ha tenido en consideración las modificaciones efectuadas a la referida norma y que fueron introducidas por la Séptima disposición complementaria modificatoria de la ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacitada, publicada el 24 de diciembre del 2012, y dejó la redacción de la causal de nulidad invocada de la siguiente forma; el artículo 29 señala que; Es nulo el despido que tenga por motivo:”...d) La discriminación por razón de sexo, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier índole.

- 17 Así mismo de la recurrida se aprecia en los fundamentos 54 y 55, el error del A quo surge en no haber realizado un análisis de los hechos y la declaración de la actora de forma correcta, al no considerar lo siguiente; la discapacidad de la actora es evidente puesto que la sordera de la trabajadora es una situación evidente al momento de establecer comunicación verbal, tal como ocurre con un embarazo avanzado; así como; cuando la actora responde que al momento de su despido no le manifestaron causa alguna, se refiere a que no le acusaron alguna causal de despido justificado por la Ley; y la declaración de la actora en el extremo que nunca tuvo problemas de trabajo con sus anteriores jefes (a excepción del último), debido a su sordera. Por ello es A quo no toma en cuenta que por regla general, los trabajadores discapacitados tienen menos oportunidades, son víctimas de una disparidad social que el Estado busca remediar a través de políticas públicas que protejan a la persona con discapacidad y que sin embargo el A quo soslaya, buscando encontrar supuestas “contradicciones” en la actora que nunca han existido, más aún nótese que la demandada nunca ha negado en su contestación que el despido de la actora ha tenido como motivo la discriminación por su sordera, por lo que corresponde aplicar la regla establecida en el artículo 19° de la NLPT.
- 18 Finalmente en relación a la indemnización por lucro cesante, la recurrida en sus fundamentos 8.3 y 8.4, establece un monto irrisorio de S/1000.00 por concepto de indemnización por lucro cesante, sin tener en consideración que la actora percibía una remuneración mensual de S/ 4 585.00 y que además debió percibir los conceptos remunerativos de movilidad y refrigerio que eran otorgados mensualmente, incluido los beneficios del pacto colectivo, es decir, el lucro de la actora, en caso de continuar laborando era sumamente mayor a los S/ 4 585.00 mensual, ahora, si bien ella admite haber tenido luego del sus despido ingresos promedios de S/ 2000.00 mensuales, ello no implicaría que en todo caso habría dejado de percibir en promedio un suma mensual de S/. 2 585.00, cifra que debió tomarse como parámetro para establecer el monto indemnizatorio.

II. CONSIDERANDOS:

- 21 De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por Principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el “*Tantum devolutum quantum appellatum*”, y el de la prohibición de la “*reformatio in peius*”. El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivos y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (Aq quem) al resolver la apelación deberá pronunciarse solo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, entonces la expresión de agravios se considera como la acción de (pretensión) de la superior instancia. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de nidificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (el apelado). Entonces corresponde a este Colegiado verificar si la sentencia apelada se encuentra acorde a Ley, para lo cual resulta necesario analizar la decisión del A quo que declara fundada en parte la demanda.
- 22 La demandante postula como pretensión en el presente proceso que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, suscrito entre las partes, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el TUO del Decreto Legislativo 728, se establezca si el demandante ha sido objeto de un despido nulo, por la causal establecida en el inciso d) del artículo 27° del D.S. N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, se orden en la reposición en el mismo puesto que venía desempeñando, se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, se ordene el pago, en la suma de S/. 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año

2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por; El pago de Asignación Familiar, el pago de Refrigerio, el pago de Gratificaciones, el pago de la Bonificación Extraordinaria del 9%, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, el pago de Escolaridad, el pago de movilidad, el pago de Riesgo de trabajo, el pago de Cierre de pliego, el pago de Remuneración Vacacional, el pago de Indemnización Vacacional, el pago por Retorno Vacacional, el pago de Utilidades de los años 2015 y 2016, se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/. 40,000.00 soles, y como pretensión subordinada; se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/. 148,555.00 soles y se ordene el pago de los intereses legales, así como el pago de costas y costos del proceso.

- 23 La Empresa demandada al contestar la demanda señala que “**B**” cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, también se encuentra sujeta al sistema administrativo presupuestario contenido en la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, indicando además que de los actuados se puede establecer que con la otra parte solo tuvieron una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de Locación de Servicios mediante Órdenes de servicios, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración, así como se aprecia de las normas legales laborales, es condición indispensable para tener derecho a percibir los extremos reclamados, haber tenido un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada; lo cual no fue su situación legal dentro de “**B**” y por ende se debe declarar infundada la demanda en todos sus extremos.

Del Principio de la Primacía de la Realidad

- 24 Es de considerar que, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes, trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra

llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se puede extraer sus elementos esenciales como son: la prestación personal, subordinación y remuneración, acogidos en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de los cuales el de subordinación es el más importante por constituir el rasgo diferenciador para distinguir el contrato de trabajo de otro tipo de contratos, en mérito al cual, el Tribunal Constitucional, señaló: “[...] que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con otros contratos de naturaleza civil o mercantil es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) [...]”¹; rasgo que no se presenta en lo absoluto en uno de naturaleza civil o mercantil diversa al contrato laboral.

- 25 De ese modo, en caso se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la demandada de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le dé la denominación de relación civil o mercantil.

De la carga Probatoria

- 26 Así también respecto de la carga probatoria, el numeral 23.2) del artículo 23° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, indica: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Respecto de la “presunción” el jurista Oxal Víctor Avalos Jara² sostiene que “Si uno lee la norma puede colegir que al demandante sólo le compete acreditar la prestación personal de servicios, entiéndase no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación

laboral de plazo indeterminado. Es decir, la demandante no tiene que probar la subordinación, sino solo la existencia de una relación prestacional, lo que podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional. Frente a esta presunción de tipo iuris tantum, le incumbe al demandado si es que así lo considera conveniente acreditar, por un lado, que la relación no fue de plazo indeterminado o, por otro lado, que la relación laboral presumida nunca existió”

- 27 Al amparo de ese contexto, el A quo, ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso; así como, de los indicios derivados de los medios probatorios actuados, llegando a la convicción y certeza de que los servicios no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios, como señala la demandada, sino una relación de naturaleza laboral, esto en efecto puede concluirse del proceso, en razón de haberse dado en la realidad los elementos constitutivos del contrato de trabajo antes señalados. El elemento de la prestación personal, no ha sido cuestionado por la demandada, lo que se encuentra acreditado con los recibos por honorarios electrónicos (obrante en autos de fojas 02 a 62), las ordenes de servicios, el memorándum N° 166-AFCO-EMMSA-2013 (el cual hace referencia al horario de ingreso y de salida de su centro de labores) y los términos de referencia de contrato (obrante en autos de fojas 347 a 410), siendo el numeral 1. donde se precisa la descripción de la contratación, el numeral 3. donde se detalla el objeto del servicio y el numeral 4. donde se define las Actividades a realizar por el demandante y además el lugar de prestación de servicio, el cual es el domicilio principal de la demandada sito en: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”, donde se define las Actividades a

realizar por el demandante y además el lugar de prestación de servicio, el cual es el domicilio principal de la demandada sito en: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”, así mismo este hecho ha sido confirmado mediante la cédula de notificación física (obrante en autos de fojas 242,), dado que sus funciones las ejercía de manera presencial y personal, instrumentales que dan cuenta que la demandante prestó servicios a favor de la demandada desde el 18 de junio de 2012 al 26 de julio de 2017, desempeñándose en el cargo de Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada; El elemento de la Subordinación, queda acreditado mediante la copia del correo institucional que tenía a su cargo la demandante (de fojas 83 a 84), más aun si mediante su manifestación en audiencia de juzgamiento, hace mención que tenía asignado un escritorio y una computadora, mediante la cual podía desempeñar sus labores, así como las ordenes de servicios y términos de referencia del contrato (folios 347a 410), de los cuales es de resaltar el termino de referencia, obrante de fojas 382 donde se señala en el numeral 8) **Conformidad del servicio**, donde señala que la conformidad de la prestación del servicio será otorgada por el área usuaria y en el numeral 9) Forma de pago, donde indica que como condición de pago se efectuará previa presentación del informe de actividades; de lo que se determina que la demandante tenía un jefe que verificaba y fiscalizaba la labor que realizaba; y del elemento de la Remuneración, como la contraprestación realizada por la demandada por el trabajo realizado por la accionante, ha quedado acreditado mediante las ordenes de servicios y recibos por honorarios electrónicos (obrante en autos de fojas 347 a 410 y 02 a 62) que fueron aportados en el proceso por la demandante y la demandada, más aun cuando la demandante percibía un abono como contraprestación como se puede advertir de las citadas instrumentales; quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que se determina que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la parte demandada de manera periódica, por lo que los fundamentos indicados en su recurso de apelación presentado por la parte demandada merecen desestimarse.

a la nulidad de despido; el A quo, señala en su considerando 54. lo siguiente; “(...) la demandante adjunta a su demanda la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIR de fecha 05 de julio del 2016 (ver folios 204) con lo cual se acreditaría la discapacidad alegada por la actora, también es cierto que la causal que invoca señala textualmente lo siguiente: d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, de lo cual se infiere que la situación alegada como causal de nulidad no está configurada por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, sino que es por razón distinta: la discapacidad. Sin perjuicio de ello, y analizando la situación alegada como despido nulo, apreciamos que en la declaración espontanea de la accionante (desde el minuto 48:30 al 54:00 del audio y video de juzgamiento), ante las preguntas de este magistrado, ¿la parte demandada señala que no comunicó su padecimiento? responde: “Si, inicialmente no les comunique pero si tenía conocimiento el Jefe Inmediato en el año 2016, cuando tramite el CONADIS porque ya se me hacía notorio (...)”; ¿desde cuándo le detectaron el padecimiento? responde: “desde la adolescencia se me presentó a manifestar, si antes de ingresar a laborar a la empresa (...)”; ¿le dijeron algún motivo para despedirla? responde: “No había ninguna causa, (...) hubo cambio de jefes, porque anterior estaba trabajando con otros jefes, varios jefes he trabajado y cuando yo trabajaba no he tenido inconvenientes porque el hecho que yo no pueda oír bien no me limita al hecho a que me pueda desarrollar (...) el señor cuando vino ya en 2017 empezó a hostigarme ya tenía favoritismos (...) me quería cansar por cualquier motivo”; ¿es el mismo jefe que estuvo en 2016? responde: “(...) el señor si mal no recuerdo llegó en setiembre del 2016 hasta que yo me fuera”; ¿denunció eso a recursos humanos? responde: “si le dije de forma verbal pero nunca por un escrito”; de lo manifestado por la propia demandante encontramos que su último jefe a quien denomina “el señor” no pudo haber tomado conocimiento a través del trámite del CONADIS, toda vez que este había culminado en julio del 2016 y el último jefe que tuvo recién llegó en setiembre del 2016; de lo que podemos concluir que lo alegado por la demandante es contradictorio y no reflejan de manera alguna el verdadero motivo de la decisión de la culminación laboral o al menos no se puede tener la certeza del mismo”, aunado a ello se tiene del inciso de d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-

TR, donde textualmente señala que; “La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” (el resaltado es nuestro), de ello se puede apreciar que el A quo no amparó el despido nulo por la causal invocada en el inciso d) debido a que no se acreditó en autos, la discriminación, más aún si la propia demandante señala en audiencia de juzgamiento que con sus anteriores jefes ha trabajado con normalidad, siendo en setiembre de 2016 el ingreso de un nuevo jefe, hasta el período de su despido que fue el 26.07.2017, más aún si la propia demandante, que no le comunicó a la empresa demandada sobre su discapacidad, y cuando obtuvo su trámite del CONADIS, lo hizo saber de manera verbal, la cual no se acredita ni manifiesta en medio instrumental idóneo, lo cual cause certeza de que nos encontramos frente a un despido nulo, dando amparo a su pretensión subordinada con respecto del despido incausado y la reposición de la demandante, por ello el agravio señalado por la parte demandante resulta ser desestimado.

- 29 Del tercer agravio señalado por la demandante, respecto de la indemnización por lucro cesante, si bien es cierto el A quo determinó mediante sentencia de primera instancia en su considerando 83. menciona lo siguiente; “(...) debe tenerse presente que la accionante en el presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, en el entendido que la actora dejó de laborar por causa imputable a la demandada y el elemento objetivo se traduce en el hecho de haber dejado de percibir sus ingresos en dicho período (remuneraciones) los que ha tomado como elemento referencial de cálculo. Empero, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la empresa demandada al despedir a la accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos, es así que observamos que en autos no se aporta medios probatorios referidos a este concepto, y en el debate de audiencia (ver minuto 01:03:16 a 01:04:50 del juzgamiento), la demandante ha referido en un primer momento que no cuenta con trabajo, después indica que tiene trabajos eventuales y ante los cuestionamientos del magistrado señaló que sus trabajos son como Contadora y que aproximadamente percibe de ingresos que no llegan a los S/. 2,000.00 soles, asimismo señala que es madre soltera, infiriéndose que la demandante ha estado trabajando y dichos ingresos le han permitido cubrir por lo menos

sus necesidades básicas; asimismo de la Información del Asegurado obtenida de la página web de ESSALUD, donde se aprecia que la demandante cuenta con seguro regular con calidad de familiar, hecho que denota que la actora cuenta también con seguro de salud y no es la única fuente de ingresos de su hogar”, referente a ello el testimonio de la parte demandante resulta ser incongruente puesto que, se ha acreditado que durante el período de despido, habría percibido ingresos, tal como es de la consulta en la Web de ESSALUD, que es de acceso al público en general, que la demandante cuenta con un seguro tipo familiar, regular hasta el 31.08.2018, así las cosas nos encontramos frente a un hecho que no sustenta el petitorio de la demanda, pretendida por la parte demandante con respecto al concepto de lucro cesante por ello este Colegiado Superior confirma el extremo apelado.

- 210 En consecuencia ha quedado acreditado que en el periodo comprendido del 18.06.2012 al 26.07.2017, entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza laboral y no civil; por lo que corresponde que se le reconozca sus beneficios sociales: Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Asignación Familiar, Vacaciones e Indemnización, Bonificación por Retorno Vacacional, Bonificación por Escolaridad, Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de Pliego, Utilidades, Indemnización por daño moral, Indemnización por Lucro Cesante y Daños Punitivos, con los intereses legales y financieros, así como las costas y costos del presente proceso, siendo que no ha habido cuestionamiento alguno ni por la demandante ni por la Empresa demandada respecto de los montos liquidados en la sentencia por los beneficios sociales demandados este colegiado acuerda en confirmar la venida en grado en todos sus extremos.

RESUMEN	
CTS	S/ 24,610.98
GRATIFICACIONES	S/ 45,540.20
ASIGNACION FAMILIAR	S/ 4,800.00
VACACIONES E INDEMNIZACIÓN	S/ 41,761.71
BONO POR EL RETORNO VACACIONAL	S/ 16,810.00
BONIF. POR ESCOLARIDAD	S/ 21,385.00
MOBILIDAD	S/ 23,736.00
REFRIGERIO	S/ 13,708.00
RIESGO DE TRABAJO	S/ 2,000.00
CIERRE DE PLIEGO	S/ 6,200.00
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	S/ 2,126.05

INDEMN. POR DAÑO MORAL	S/ 1,000.00
INDEMN. POR LUCRO CESANTE	S/ 1,000.00
DAÑOS PUNITIVOS	S/ 1,000.00
TOTAL	S/ 205,677.94

III. DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, éste Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú, resuelve:

COFIRMAR la Resolución N° 04, que contiene la Sentencia N° 360-2018, de fecha 14 de agosto, de fojas 667 a 687 vuelta, que resuelve: **1) DECLARO FUNDADA EN PARTE** la demanda, interpuesta por “**A**” contra la “**B**”.- sobre Desnaturalización de contratos y otros; **2) DECLARO INFUNDADA** la desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios por el periodo comprendido desde el 12 de junio del 2012 hasta el 17 de junio del 2012; **3) DECLARO desnaturalizados** los Contratos Civiles de Locación de Servicios celebrados con la “**B**” por el periodo comprendido desde el 18 de Junio del 2012 al 26 de julio del 2017; **4) DECLARO** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N°728, por el periodo comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017; **5) DECLARO INFUNDADO** la nulidad del despido por causal establecida en el inciso d) del artículo 29° de D.S N° 003-97-TR, en consecuencia infundadas las pretensiones de reposición en su puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, con sus intereses legales; **6) DECLARO FUNDADA EN PARTE** la pretensión de la subordinada, en consecuencia **DECLARO** el cese de la demandante como un despido Incausado; **7) ORDENO** la reposición efectiva de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido; **8) DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante a favor de la actora; **9) DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral; **10) DECLARO FUNDADO EN PARTE** el pago de los conceptos de Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio,

Gratificaciones, Bonificaciones Extraordinarias del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016; **11)** ORDENO a la emplazada “**B**” que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de 205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES) por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia; **12)** Se CONDENA a la demandada “**B**” el PAGO de intereses legales y financieros, los que se liquidaran en ejecución de sentencia, y 13) ordeno a la parte vencida la demandada “**B**”, el pago de los costos y costas, las cuales se calcularan en ejecución de sentencia. En los seguidos con don “**A**” con “**B**” sobre **Nulidad de despido y Otros**; y los devolvieron a su juzgado de Origen. - **Notifíquese.** -

ANEXO N° 2 - DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
--	--	--------------------------------	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

e		Motivación del derecho	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
--	--	--	-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO N° 2 - DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

			Postura de las partes	<p>Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p>
			<p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p>	

			<p>Motivación del derecho</p>	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
--	--	--	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Sí cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Sí cumple</p> <p>Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

ANEXO N° 3 - INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, LISTA DE PARÁMETROS CIVIL Y AFINES

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1 Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Sí cumple**
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Sí cumple**
3. Evidencia la **individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Sí cumple**
4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Sí cumple**

1.2 Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Sí cumple**
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Sí cumple**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Sí cumple**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Sí cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1 Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Sí cumple**
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Sí cumple**
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Sí cumple**
4. **Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,*

argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Sí cumple**

2.2 Motivación del derecho

- 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Sí cumple**
- 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple**
- 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple**
- 4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple**
- 5. Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Sí cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1 Aplicación del principio de congruencia

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** (Es completa) **No cumple**

2. **El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas** (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*) **Sí cumple**
3. **El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.** **Sí cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple** (*marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Sí cumple**

3.2 Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Sí cumple**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad**: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*. **Sí cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1.PARTE EXPOSITIVA

1.1 Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Sí cumple*
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Sí cumple*
3. Evidencia la **individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple*
4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Sí cumple*
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple*

1.2 Postura de las partes

1. Evidencia el **objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí cumple** (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es

impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

- 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Sí cumple**
- 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Sí cumple**
- 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explícita el silencio o inactividad procesal. Sí cumple***
- 5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple***

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1 Motivación de los hechos

- 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple***
- 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple***
- 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los***

posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado **Sí cumple**

- 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Sí cumple**
- 5. Evidencia claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Sí cumple**

2.2 Motivación del derecho

- 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Sí cumple**
- 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple**
- 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple**
- 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple**
- 5. Evidencian claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,*

argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Sí cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1 Aplicación del principio de congruencia

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **No cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** (No se extralimita) */Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple** *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*
- 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple**
- 5. Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Sí cumple**

3.2 Descripción de la decisión

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple**

3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Sí cumple****
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **No cumple****
5. Evidencian **claridad**: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Sí cumple***

ANEXO N° 4 - CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 02), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
- La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: La parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.
- En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.
 - i. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:
Introducción y la postura de las partes.
 - ii. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:
Motivación de los hechos y motivación del derecho.
 - iii. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2:
A aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.
(Aplicable: Cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines)
- Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
- Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

2. DE LOS NIVELES DE CALIFICACIÓN

La calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: Muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

- De los parámetros: El hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

- Examinar con exhaustividad: El Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 02.
- Examinar con exhaustividad: El proceso judicial existente en el expediente.
- Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- Dominar sistemáticamente los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

Cabe señalar, que el presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos y los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

**PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS
PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES
PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.**

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia. El propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro n° 01: Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (Cuando en el texto de la sentencia se cumple)
		No cumple (Cuando en el texto de la sentencia no se cumple)

Fundamentos:

- El hallazgo de un parámetro se califica con la consigna: **“Sí cumple”**
 - La ausencia de un parámetro se califica con la consigna: **“No cumple”**
 - PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN
- (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro n° 02: Calificación aplicable a cada sub dimensión

Valor (Referencial)	Cumplimiento de los parámetros de una sub dimensión	Calificación de Calidad (Indicador)
5	Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	Muy alta
4	Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	Alta
3	Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	Mediana
2	Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	Baja

1	Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o	Muy baja
---	------------------------------------------	----------

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro n° 03: Calificación aplicable a las dimensiones:

PARTE EXPOSITIVA Y PARTE RESOLUTIVA

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones			De la dimensión				
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión:	Nombre de la sub	x					7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				x			[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: Está indicando que la calidad de la dimensión “_____” es Muy baja, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones “_____” y “_____”, que son Muy baja y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 02), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro n° 02). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a este tipo de dimensión es 10, correspondiendo 5 para cada sub dimensión.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) y, el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: Observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro n° 03.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, las evidencio con los siguientes rangos:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Cabe indicar, que esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro n° 03.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE LA PARTE CONSIDERATIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Se realizó por etapas.

- ♣ **Primera etapa:** determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

Cuadro n° 04: Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Ponderación	Valor numérico (Referencial)	Cumplimiento del Criterios de Evaluación	Calificación de Calidad
2 x 5	10	Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	Muy alta
2 x 4	8	Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	Alta
2 x 3	6	Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	Mediana
2 x 2	4	Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	Baja
2 x 1	2	Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	Muy baja

Cabe indicar que, el número **2** es el indicador de la ponderación o peso asignado para los parámetros duplicados porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro n° 01. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los

parámetros se duplican.

- La calidad de la parte expositiva y resolutive surge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro n° 02.
- La calidad de la parte considerativa; también, surge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro n° 04. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- Por esta razón, los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad son: Muy baja, baja, mediana, alta y muy alta y; no son: 1, 2, 3, 4 y 5 sino: 2, 4, 6, 8 y 10 respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación

(Aplicable para la sentencia de primera instancia)
Tiene 2 sub dimensiones – Ver Anexo 02

- ♣ **Segunda Etapa** : Determinación de la calidad de la dimensión parte considerativa

Cuadro 5: Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión	x					[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de						[13 - 16]	Alta	
				x				[9 - 12]	Mediana

	la sub dimensión							[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: Aquí estamos indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad Baja, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad muy baja y mediana, respectivamente.

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo n° 02), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son: Motivación de los hechos y Motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro n° 04, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10. Asimismo, de acuerdo a la Lista de Especificaciones la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10. El valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es el valor referente para determinar los niveles de calidad. Bastará con dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) y obtendremos como resultado 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Por ejemplo: Observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro n° 05.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, los evidencio en

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 =	Muy alta
[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 =	Alta
[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 =	Mediana
[5 - 8] = Los valores pueden ser ²⁹³ 5, 6, 7 u 8 =	Baja
[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 =	Muy baja

el siguiente recuadro:

♣ **Tercera Etapa** : Determinación de la calidad de la dimensión:

Parte c o n s i d e r a t i v a – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se ve en el Cuadro N° 05.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, por eso el procedimiento a seguir es el mismo.

Lo explicado anteriormente se verifica en el Cuadro de Operacionalización del Anexo n° 02.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realizó por etapas

♣ **Primera etapa:**

Con respecto a la sentencia de primera instancia s e e x a m i n a :

Cuadro 6: Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	

		1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción			X		7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X		[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]					Muy alta
						X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9 - 12]					Mediana
									[5 - 8]					Baja
									[1 - 4]					Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]					Muy alta
						X			[7 - 8]					Alta
									[5 - 6]					Mediana
Descripción de la decisión						X		[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

Ejemplo: Está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango Alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: mediana, alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes.
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - Recoger los datos de los parámetros.
 - Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - Determinar la calidad de las dimensiones.
 - Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad:

- Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: Observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro N° 06.
- Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente recuadro:

[33 - 40]	= Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36,37, 38, 39 o 40 =	Muy alta
[25 - 32]	= Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30,31 o 32 =	Alta
[17 - 24]	= Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22,23, o 24 =	Mediana
[9 - 16]	= Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14,15 o 16 =	Baja
[1 - 8]	= Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7u 8	= Muy baja

♣ **Segunda etapa: Con respecto a la sentencia de segunda instancia**

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro n° 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia.

La orientación anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización del Anexo N° 2.

ANEXO N° 5 - CUADROS DESCRIPTIVOS DE OBTENCIÓN DE DATOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE SENTENCIAS

Cuadro N° 01: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Despido Incausado y Otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2022

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Introducción	<p>EXPEDIENTE : 02563-2017-0-3208-JR-LA-01 DEMANDANTE : “A” DEMANDADO : “B” MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS JUEZ : “C” ESPECIALISTA : “D”</p> <p><u>SENTENCIA N° 360-2018- JPT-ZONA03-MASO</u></p> <p>RESOLUCIÓN N° CUATRO Santa Anita, catorce de agosto del año dos mil dieciocho. -</p> <p>VISTOS: El Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente –Zona 03, emite la siguiente sentencia:</p> <p>I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:</p> <p>1) Resulta de autos que doña “A” interpone demanda¹ contra “B”, solicitando al órgano jurisdiccional lo siguiente:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>¹ Obrante en autos de folios 207 a 224 con subsanación de folios 235 a 236 del expediente.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p>					X						10

	<p>1. Se declare que la accionante ha sido objeto de un despido nulo, por la causal establecida en el inciso d) del artículo 27° del D.S. N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, se ordene la reposición en el mismo puesto que venía desempeñando.</p> <p>3. Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido.</p>	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
Postura de las partes	<p>4. Se ordene el pago, en la suma de S/. 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por:</p> <p>Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.</p> <p>5. Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/ 40,000.00 soles.</p> <p>Pretensiones subordinadas:</p> <p>6. Se declare que la accionante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.</p> <p>7. Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/ 148,555.00 soles.</p> <p>2) Argumentos de la demandante: Señala que con fecha 12 de junio del 2012 ingresó a laborar para la demandad "B", en el cargo de Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada; siendo contratada mediante ordenes de servicios simulando una relación civil por locación de servicios, pese a que la actora tenía un contrato de trabajo en aplicación del principio de Primacía de la Realidad. Sus labores eran "control de comprobantes de pagos, gastos e ingresos", "control previo a toda la documentación contable y financiera que se envía a tesorería"; la actora estaba sujeta a dirección y mando de la demandada a través de la Jefatura del Departamento de Contabilidad que en un inicio estuvo jefaturada por RP, EH, PJ y el MT; su remuneración inicial la suma de S/ 3,000.00 soles mensuales, pero posteriormente se</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X						

<p>incrementó a la suma de S/ 3,500.00 soles mensuales, para que finalmente establecerse en S/ 4,500.00 soles mensuales desde el mes de enero 2014 hasta su cese. Precisa que, el día 26 de julio del 2017 la demandada procede a despedirle invocando que habría concluido la orden de servicios (locación de servicios) de la actora, pero no solo le ha cesado sin invocar fundamento alguno, sino que el verdadero motivo del despido es por discriminarla, puesto que la actora es trabajadora que padece de una discapacidad congénita consistente en una Ausencia congénita, atresia o estrechez del conducto auditivo externo, Hipoacusia Mixta, conductiva y neurosensorial, bilateral, motivo por el cual se le incorporó en el Registro nacional de Personas con Discapacidad, conforme se aprecia de la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIS de fecha 05 de julio del 2016. Dicha discapacidad era de perfecto conocimiento de la demandada, puesto que era evidente en sus labores, al grado que muchas veces tenía que hacer un esfuerzo para escuchar las indicaciones de sus jefes.</p> <p>Indica que en caso no se ampare el despido nulo, nos encontramos frente a un despido incausado, debiendo ser repuesta en su puesto de trabajo y al haber sufrido un daño patrimonial al haber sido privada de sus remuneraciones, debe ampararse su pretensión de pago de una indemnización por Lucro Cesante, siendo el monto de S/ 148,555.00 soles es adecuada puesto que la actora ha dejado de percibir un ingreso diario de S/. 203.25 que era el promedio diario de remuneraciones, el mismo que durante dos años consecutivos (730 días) acarrea el monto demandado.</p> <p>Solicita los beneficios sociales por todo el periodo laborado, como son: Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016. Aclarando que no pudo afiliarse al Sindicato de los trabajadores de la demandada, por cuanto nunca se le reconoció tal derecho, viéndose impedida de dichos beneficios.</p> <p>Asimismo, pretende una indemnización por daño moral, toda vez que la demandada no solo le ha causado una profunda aflicción producto del despido, sino que además tiene la carga de haber sido efectuado de manera discriminatoria, en un momento que la actora venia atravesando una serie de necesidades económicas, dejándola con incertidumbre de los pagos por estudios universitarios de su hijo y del post grado de la demandante, afectando su proyecto de vida y cuantifica el daño en la suma de S/ 40,000.00 soles.</p> <p>3) Audiencia de Conciliación:</p> <p>La demanda fue admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 03 de octubre del</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2017² programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 10 de abril del año 2018, fecha en la cual se desarrolló la audiencia de conciliación³ con la concurrencia de ambas partes, sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes: Pretensiones principales:</p> <p>1) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, suscrito entre las partes, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017.</p> <p>2) Se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el TUO del Decreto Legislativo 728.</p> <p>3) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido nulo, por la causal establecida en el inciso d) del artículo 27° del D.S. N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, se ordene la reposición en el mismo puesto que venía desempeñando.</p> <p>4) Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido.</p> <p>5) Se ordene el pago, en la suma de S/ 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por: Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.</p> <p>6) Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/ 40,000.00 soles.</p> <p>Pretensiones subordinadas:</p> <p>7) Establecer si la accionante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando⁴.</p> <p>----- 2 Obrante en autos a fojas 237 a 240. 3 Obrante en autos a fojas 517 a 518. 4 Conforme registro de audio y video.</p> <p>8) Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/ 148,555.00 soles.</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9) Se ordene el pago de intereses legales y financieros, así como el pago de costas del proceso.</p> <p>4) Contestación de la Demanda: Luego de esto se requirió a la emplazada la presentación de su escrito de contestación de demanda⁵, presentación luego de la cual el señor Juez a cargo dispuso tener por Contestada la demanda ya que está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo verificando que en esta la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola.</p> <p>-----</p> <p>5 Obrantes en autos a fojas 507 a 516.</p> <p>5) Argumentos de la demandada:</p> <p>La emplazada “B” en su contestación de demanda, en cuanto al fondo indica lo siguiente:</p> <p>Que, “B” cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, también se encuentra sujeta al sistema administrativo presupuestario contenido en la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.</p> <p>Señala que, de los actuados se puede establecer que con la otra parte solo tuvieron una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de Locación de Servicios mediante Órdenes de servicios, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración.</p> <p>En tal sentido las pruebas aportadas por la parte accionante y las que se ofrecen, se puede concluir que no establece en forma alguna que la demandante haya trabajado bajo un contrato de trabajo, sino por el contrario, que solo ha prestado servicios profesionales y no se evidencian los elementos esenciales de un contrato de trabajo.</p> <p>Reconoce solo una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante ordenes de servicios, hecho que reconoce expresamente en su demanda e inclusive presenta las ordenes de servicio, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración.</p> <p>Como se aprecia de las normas legales laborales, es condición indispensable para tener derecho a percibir los extremos reclamados, haber tenido un contrato de trabajo dentro</p>												
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del régimen laboral de la actividad privada; lo cual no fue su situación legal dentro de “B” y por ende se debe declarar infundada la demanda en todos sus extremos.</p> <p>6) Audiencia de Juzgamiento:</p> <p>Esta se llevó a cabo el día 19 de julio del 2018, fecha en la cual se contó con la participación ambas partes, según acta de registro de audiencia de juzgamiento⁶, conforme audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalada; iniciando con la etapa de confrontación de posiciones donde las partes desarrollaron sus teorías del caso. Luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes (documentales y exhibiciones), se incorpora como medios probatorios de oficio: la impugnación del Laudo Arbitral por Convenio Colectivo, los Convenios Colectivos de los años 1995 y 1996; así como el Acta de Trato Directo de los años 2015 y 2016. Por otro lado, la demandada formula la cuestión probatoria consistente en la oposición contra la exhibición de las boletas de pago de otros trabajadores, previo traslado a la parte demandante, el despacho el despacho declara FUNDADA la Oposición deducida; asimismo se declara IMPROCEDENTE la exhibición de las</p> <p>⁶ Obrante en autos de fojas 556 a 557.</p> <p>boletas de pago que establecen los beneficios de Escolaridad y por Retorno vacacional, atendiendo a que la parte demandada ha reconocido que son determinados por Convenio Colectivo y finalmente emitieron los alegatos. Siendo así, el señor magistrado señala que no queda expedito para emitir sentencia, hasta que sea glosada la información que deberá remitir la demandada.</p> <p>El 24 de julio del 2018, la demandada presenta un escrito dando cumplimiento a lo dispuesto en la audiencia, por lo que mediante Resolución número 03 de fecha 07 de agosto del año en curso se tiene por cumplido, y se dispone ingresar los autos a despacho para emitir Sentencia; por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.</p>												
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Santa Anita, Lima Este – Lima, 2017

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA 1: El Cuadro N° 01 revela que, **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Muy Alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes**, que fueron de rango: Muy alta y muy alta, respectivamente. **En la introducción**, se encontraron los 5 parámetros previstos: El encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. **Por otro lado, en la postura de las partes**, se encontraron los 5 parámetros previstos: Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y; la claridad.

	<p>4. Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si la demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal de la actora en favor de la demandada. Para ello – como se ha señalado antes- es necesario recurrir a un principio que nos brinda el Derecho del Trabajo como es el de primacía de la realidad. Con relación a su concepto el Tribunal Constitucional peruano implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos» (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además, agrega el Alto Tribunal: «[...] así como en el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos» (Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura).</p> <p>5. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza labora¹⁷.</p>	<p><i>jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											20
Motivación del derecho	<p>6. LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.- Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad procesal que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.</p> <p>7. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.- Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en el que el trabajador se encuentre</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p>				X							

	<p>cumpliendo su labor , supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad ⁸ ; aplicación del derecho del trabajo depende cada vez</p> <p>_____</p> <p>⁷ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La Presunción de la oralidad: Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú. Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. I, núm. 1, pg. 325-340).</p> <p>⁸ Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).</p> <p>menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos.</p> <p>8. Este principio se ha plasmado también en instrumentos internacionales y en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales no sólo de la judicatura laboral sino incluso del Tribunal Fiscal y del INDECOPI. Siendo que incluso el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”. Así también por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia 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”.⁹</p> <p>9. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. - Corresponde también invocar el principio-derecho de igualdad que se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: “Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.</p> <p>10. En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica. En la STC N.º 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: “...este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el</p>	<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004-PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando ésta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad [F.J. 31 in fine]. Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los principios que conforman el principio de proporcionalidad.”(sic.).</p> <p>11. En esta orientación cabe citar el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo que forma parte del Derecho Nacional por haber sido aprobado mediante Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970,</p> <p>9 STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3.</p> <p>el cual señala que el término “discriminación” comprende: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y (ocupación) incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también la condición de trabajo.”</p> <p>12. El Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT, prescribe en el artículo 2 que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”</p> <p>13. EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.- Al respecto tenemos que el jurista Oxal Víctor Avalos Jara en relación a esta presunción sostiene que “Si uno lee la norma puede colegir que al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios entendiéndose no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente</p>											
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>una prestación de servicios -, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado⁹. Es decir, la demandante no tiene que probar la subordinación, sino que solo la existencia de una relación prestacional. Esto lo podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional. Debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios.</p> <p>Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral¹⁰.</p> <p>¹⁰ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La Presunción de laboralidad: ¿Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú? Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pg. 325-340).</p> <p>14. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el Contrato de Trabajo se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en una relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y diferenciarlo de uno de naturaleza civil es necesario que en la relación existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) conforme se encuentra recogido por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>15. De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con cualquier tipo de contrato de naturaleza civil es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario), así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado una denominación distinta.</p> <p>16. Que, en efecto en virtud del Principio de Primacía de la Realidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto 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); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es 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; debiendo tenerse presente además que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.</p> <p>17. EFFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y DEL CONTRATO LABORAL. - En un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido, cabe señalar que existe diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de naturaleza civil, contrato este que, según la demandada, se encontraba sujeto la demandante, en el contrato civil la producción de los efectos jurídicos, y la aplicación del derecho sólo depende del acuerdo de voluntades, en tanto que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución, de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, pueden verse vaciados de contenido.</p> <p>18. Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación habida entre la partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas del Derecho de Trabajo), su aplicación debe ser analizada y aplicada con</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.</p> <p>19. DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE A LA ACTORA.- Se debe tener presente que la demandada “B” constituye una empresa de derecho privado que goza de autonomía económica y administrativa, organizada bajo la forma de Sociedad Anónima y que es una empresa municipal cuyas acciones y patrimonio son propiedad de la ML; teniendo por objeto administrar, controlar, supervisar y dirigir los mercados mayoristas existentes en la provincia de Lima, conforme a la presentación contenida en el Manual de Organización y Funciones, aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 030-GG-EMMSA-2017. Siendo que los trabajadores de “B”, se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, conforme señala la Resolución de Gerencia General N° 011-GG-EMMSA-2018¹¹.</p> <p><u>DETERMINACION DE LA CONTROVERSIA</u></p> <p>20. RESPECTO DEL PERÍODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CARGO DE LA DEMANDANTE.- De las posiciones de las partes apreciamos que la demandante sostiene que ha prestado servicios para la “B” a partir del 12 de junio del 2012 hasta el 26 de julio del 2017, bajo órdenes de servicio realizando las labores como Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada, quedando probada su situación laboral en aplicación del principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>21. Por otro lado, la demandada “B” en los alegatos iniciales de audiencia de juzgamiento, no cuestiona el cargo de la demandante, pero reconoce solo una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante órdenes de servicios.</p> <p>¹¹http://www.emmsa.com.pe/files/wb_transparencia/2018/resoluciones/Resolucion_N%C2%B0011_2018-GG-EMMSA.pdf</p> <p>22. De lo actuado en autos se aprecia que la prestación del servicio se encuentra acreditada principalmente con: 1) Los recibos por honorarios electrónicos¹² (fojas 02 a 62); y 2) Las Órdenes de servicios y términos de referencia expedidos por la prestación de servicios de la actora (folios 347 a 410). Asimismo, conforme fluye de autos, la actora se habría desempeñado como Profesional Contable para apoyo en Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la entidad demandada.</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>23. En el presente proceso, si bien la teoría del caso del demandante respecto a la fecha de ingreso de labores el 12 de junio del 2012, observamos en la primera orden de servicio emitida (folios 349) su fecha de emisión fue el 18 de junio del 2016 y señala expresamente lo siguiente: “Plazo: 02 meses (del 18.06.2012 al 17.08.2012)”; corroborándose la fecha de inicio del servicios del primer recibo por honorarios electrónico N° E00-14 de fecha 26 de junio del 2012 (folios 02) se aprecia que si tomamos en consideración la remuneración inicial de S/. 3,000.00 soles que alega la propia accionante en su demanda, la suma total pagada a la actora es equivalente a 13 días de labores; por lo que este juzgado está considerando como fecha de inicio de toda relación entre las partes fue el 18 de junio del 2012, ello en razón a lo dispuesto en el artículo 23.1° y 23.2° de la Nueva Procesal del Trabajo – Ley 29497, que establece que la carga de la prueba respecto a la prestación personal de servicios corresponde al demandante, por tanto y no habiendo dicha parte cumplido con la acreditación por ese período (12 de junio del 2012 hasta el 17 de junio del 2012) este deberá ser desestimado.</p> <p>24. Ahora bien, sobre la fecha de cese alegada en la demanda como el 26 de julio del 2017, si bien obra el Acta de Verificación de Despido Arbitrario¹³ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) culminó necesidad de prestación el 20/07/2017 y no hubo despido (...)” (ver fojas 200); no obstante no hay documento que acredite tal alegación de la empresa, por el contrario obran la última orden de servicios expedido el 13 de julio del 2017 y tiene como plazo del servicio hasta 28 días, asimismo la demandante aporta al proceso el correo electrónico de fecha 24 de julio del 2017 (folios 83), documental no cuestionada, donde la actora con usuario contabilidad2@emmsa.com.pe, envía un archivo Excel “Ingresos y Gastos resumido” al señor MT con correo electrónico del actor MT@emmsa.com.pe ; en tal sentido resulta poco verosímil la alegación de la demandada y se corrobora la alegación de la actora por lo que este Juzgador estima la posición de la demandante en cuanto a la fecha de cese.</p> <p>25. Respecto a la continuidad del servicio, conviene precisar que los recibos por honorarios electrónicos están emitidos de manera regular en el tiempo, observándose además que los importes mensuales consignados en los términos de referencia coinciden con los detallados en los recibos por honorarios electrónicos y las ordenes de servicios, concluyendo que la prestación de servicios fue ininterrumpida y continua.</p> <p>26. Por lo que, se puede concluir de los considerandos antes señalados que la prestación efectiva de servicios de la demandante fue de manera continua desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017 a favor de la “B”</p> <p>----- 12 Desde junio del 2012 hasta julio del 2017. 13 Obra de folios 200 a 203.</p> <p>27. Siendo así, pasamos a analizar la cuestión de fondo, esto es si los contratos de naturaleza</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>civil, en mérito al principio de primacía de la realidad fueron contratos de trabajo; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), puesto que el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.</p> <p>28. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL SUSCRITOS CON LA “B”.- En el caso de autos se tiene que las partes han reconocido que entre ellas celebraron un contrato de naturaleza civil, y conforme a los considerandos anteriores se solicita se reconozca la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017; por lo que estando a ello, para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por la actora, debemos analizar si se presentan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.</p> <p>29. Respecto a la prestación personal del servicio, El citado elemento esencial del contrato de trabajo, se acredita con las Ordenes de servicios y términos de referencia expedidos por la prestación de servicios de la actora (folios 347 a 410), en las cuales se detalla el objeto o la descripción de la contratación, las actividades a realizar por la ahora demandante y además el lugar de prestación de servicio: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”, siendo importante destacar que este hecho ha sido reconocido en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario14 de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) que la revisión de la documentación a desarrollar por la parte recurrente como prestadora de servicio, se desarrollaba en las oficinas visitadas, no pudiendo extraerlas fuera (...)” (ver fojas 200-A). Asimismo para corroborar la prestación de servicios de forma personal, es un hecho reconocido por la demandada (minuto 44:48 al minuto 45:45 del video del juzgamiento) que la ahora demandante se ocupaba de actividades relacionados con números y balances en el área contable de la emplazada; corroborado con la declaración de la actora donde señaló cada una de las actividades y el lugar donde las venía desarrollando a favor de la demandada (minuto 45:46 al minuto 47:29 del video del juzgamiento); de lo que se desprende que la actora mantuvo una relación directa y personal con la demandada, conforme las instrumentales que no han sido cuestionadas por la demandada y que evidencian un primer rasgo de laboralidad; consecuentemente se infiere que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima, acreditándose así la prestación personal.</p> <p>30. En cuanto a la remuneración, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por la parte demandada; quedando acreditado además con los recibos por honorarios electrónicos</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aportado en el proceso por la misma demandada (obrantes entre los folios 02 a 62); quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.</p> <p>31. Un tema a considerar es que si bien, algunos de los recibos por honorarios han sido girados a nombre de la ML, no podemos dejar de considerar que “B” es una empresa municipal de derecho privado, organizada bajo la forma de sociedad anónima con autonomía económica y administrativa, y con acciones de propiedad directa de la ML. “B” se rige por su Estatuto Social, las disposiciones de carácter presupuestal emitidas por la Dirección Nacional de Presupuesto Público, y en forma supletoria por la Ley General de Sociedades N° 26887; asimismo, “B” está sujeta al control del Consejo Metropolitano, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República – Ley N° 27785; que tiene por objetivo dedicarse a la administración, control, supervisión y dirección de los mercados públicos, sean estos mayoristas o minoristas, existentes en la Provincia de Lima; promocionar y participar en la construcción de nuevos mercados con la finalidad que se garantice el abastecimiento de productos alimenticios en general para la ciudad de Lima; asimismo, la sociedad podrá normar los regímenes internos de administración de cada uno de estos mercados, conceder el uso de sus instalaciones y otorgar los contratos de concesión respectivos, fijar las obligaciones y derechos de los concesionarios, fijar el régimen compensatorio por tales concesiones y demás asuntos conexos y/o afines con los entes enunciados.</p> <p>----- 14 Obra de folios 200 a 203.</p> <p>32. Así las cosas, si bien “B” ha sido creada por la ML, tiene autonomía económica y administrativa, por tanto no obstante los recibos girados a nombre de la Municipalidad, todas las Ordenes de Servicio de la actora fueron emitidos por “B”, asimismo se aprecia que las labores realizadas por la hoy demandante han sido realizadas dentro de las instalaciones de “B” y en la ML, tal como consta a fojas 410 donde obra el Término de referencia para la contratación de servicios no personales de la actora donde en el punto 6 respecto al lugar de prestación de servicio señala: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”; de lo que se concluye que la contraprestación fue abonada por la demandada “B”.</p> <p>33. Respecto a la subordinación, De igual forma a efectos de determinar si ha existido la subordinación como elemento del contrato de trabajo, podemos advertir de autos obran correos electrónicos (fojas 83 a 84), de ellos se observa que el usuario de la actora contabilidad2@emmsa.com.pe interactuaba con diversos usuarios -personal de “B” y externos- para realizar coordinaciones de índole laboral; por otro lado se advierte de la</p>												
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>manifestación de la actora (minuto 47:30 al minuto 48:28 del video del juzgamiento) que para el ejercicio de sus funciones contaba con un escritorio y computadora que eran propiedad de “B”, asimismo que tenía un horario de trabajo de 8:30 am a 5:00 pm pero que incluso había días que se quedaba a laborar por largas horas por cierre de balance; del mismo modo obran las Ordenes de servicios y términos de referencia del contrato (folios 347 a 410), de las cuales es destacable la instrumental que obra a folios 382 donde se señala en el punto 8 que la conformidad del servicio será otorgada por el área usuaria y en el punto 9 establece como requisito de pago la presentación del informe de actividades; de lo que concluimos que la actora tenía un superior jerárquico que verifique y fiscalice su labor.</p> <p>34. Ahora bien, la demandada “B” en audiencia de juzgamiento, alega que la demandante no ha cumplido una jornada de trabajo, sin embargo no ha probado este hecho alegado, por el contrario en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario¹⁵ de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) que la revisión de la documentación a desarrollar por la parte recurrente como prestadora de servicio, se desarrollaba en las oficinas visitadas, no pudiendo extraerlas fuera (...)” (ver fojas 200-A); aunado al memorándum N° 166-AFCO-EMMSA-2013 (ver fojas 79) donde la entonces Jefe del Departamento de Contabilidad indica el horario de ingreso y salida que debía cumplir la actora, con lo cual queda acreditado que la accionante realizaba sus funciones en las instalaciones de la empleadora y estaba sujeta a un horario, ello constituye un innegable rasgo del poder de control y dirección de la emplazada hacia la actora. De lo cual se aprecia la existencia innegable de dependencia y subordinación de la prestación de servicios de la demandante, y además que en la realidad de los hechos la subordinación de la demandante era con la emplazada, por lo que los servicios no fueron prestados en forma independiente. En atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.</p> <p>¹⁵ — — — — — 15 Obra de folios 200 a 203.</p> <p>35. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la STC recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>36. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la emplazada.</p> <p>37. Asimismo se debe considerar que la demandada no ha acreditado que las labores del supuesto locador de servicios se desarrollen de forma autónoma o sin subordinación, conforme le impone su carga probatoria establecida en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497.</p> <p>38. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue personal y directa, asimismo se considera la existencia innegable de dependencia y subordinación en la prestación de servicios de la demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido remunerados; con lo que se aprecia la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo (remuneración, subordinación y prestación personal de servicios).</p> <p>39. En ese orden de ideas, resulta clara la desnaturalización del contrato de Locación de servicios o contratos de servicios no personales, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en los fundamentos precedentes, la relación contractual entre las partes debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado por el período en que las partes estuvieron vinculadas bajo dicha modalidad (contratos civiles) por el período comprendido desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, encontrándose dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por lo que a mérito de los citados este magistrado considera que resulta procedente declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo indeterminado por el periodo del 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017.</p> <p>40. Siendo así, conforme a las pretensiones reclamados en la demanda, pasamos a analizar si el cese de la actora constituye un despido nulo y si como consecuencia de ello corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de</p> <p>Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido; y en caso no se ampare ello, se debe analizar la pretensión subordinada, así como la indemnización por daños y perjuicios, luego conviene establecer cuáles son los beneficios sociales y económicos por el periodo amparado en la presente sentencia.</p> <p><u>RESPECTO AL CESE DE LA ACTORA. -</u></p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>41. SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO: En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.</p> <p>42. Ahora debemos considerar que, en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala: “Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”.</p> <p>43. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.</p> <p>44. Resultan ser totalmente distintas el despido, de la renuncia, ésta última es efectuada por decisión del trabajador quien decide poner fin a la relación laboral; sin embargo la renuncia debe ser producto de un acto voluntario del trabajador, es formal (debe cumplir con ciertos requisitos, como ser presentada al empleador, por escrito y con un plazo de 30 días de anticipación), no requiere causal alguna (no resulta necesario que el trabajador exprese cuál es la causa que motiva la renuncia) y es irrevocable (una vez perfeccionada, las partes no pueden anularla); no pudiendo ser producto de la intimidación o violencia que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador, siendo que el Tribunal constitucional considera inválida y asimila la conducta a su despido fraudulento la renuncia no voluntaria, tal como se expresa en la STC 628-2001- AA/TC.</p> <p>45. Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada a relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad,</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003- 97-TR.</p> <p>46. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que prohíbe que el empleador despidiera injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001- AA/TC y “la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio invalido por inconstitucionalidad”.</p> <p>47. Es así que el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido, existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: arbitrario, incausado, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; es así que el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado.</p> <p><u>RESPECTO DEL DESPIDO NULO. -</u></p> <p>48. El despido nulo en palabras del autor Francisco Gómez Valdez, “(...) constituye un régimen especial de reclamación, reservado a determinados trabajadores; ya sea por ejercer el derecho sindical y de representación a los sindicalizados, han ejercido un derecho de defensa contra la misma empresa (...). Estamos ante un intervencionismo estatal directo para limitar el poder sancionador, ordenando la reincorporación del trabajador ante el uso abusivo de tal facultad patronal.”¹⁶</p> <p>49. Con relación a esta pretensión conviene resaltar que en los casos de impugnación del despido nulo, no procede la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al trabajador demandante probar lo que afirma y en este caso la existencia del motivo que alega para obtener la nulidad del despido; además, se debe precisar la diferencia que existe entre el despido nulo y el despido arbitrario, ya que este adolece de causa justa de despido,</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberlo precisado como sustento del despido; mientras que en el caso del despido nulo si existe una causa, pero que al vulnerar derechos constitucionales es proscrita por el ordenamiento jurídico, de lo que se puede concluir que el despido arbitrario es incausado y el nulo se basa en una causa ilícita; es así, que el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR prevé que es nulo el despido que tenga por motivo:</p> <p>“a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.</p> <p>Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”. (Subrayado nuestro)</p> <p>50. En otras palabras, podemos señalar que es nulo todo despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, en nuestro caso, la pretensión de despido nulo debería estar encuadrada dentro de los supuestos taxativamente establecidos en el citado artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR.</p> <p>¹⁶ GÓMEZ VALDEZ, Francisco, “Derecho del Trabajo Individual”, Cuarta Edición, Editorial San Marcos E.I.R.L., Cuarta Edición, Febrero 2015, Lima –Perú, pág. 355.</p> <p>51. DE LA CAUSAL DE NULIDAD DE DESPIDO POR LA CAUSAL ESTABLECIDA EN EL INCISO d) DEL ARTÍCULO 29 DEL D.S. 003-97-TR:</p> <p>En el presente proceso la demandante aduce en su escrito de demanda y en la oralización efectuada en la audiencia de juzgamiento por parte de su abogado, que señala que el despido es nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29 del TUO del Decreto Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR, habiéndose indicado en la demanda y alegatos iniciales de la audiencia, que la demandada el día 26 de julio del 2017 procede a despedirle invocando que habría concluido la orden de servicios (locación de servicios) de la actora, pero el verdadero motivo del despido es por discriminarla, puesto que padece de una discapacidad congénita consistente en Ausencia congénita, atresia o estrechez del conducto auditivo externo, Hipoacusia Mixta, conductiva y neurosensorial, bilateral, motivo por el cual se le incorporó en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, conforme se aprecia de la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIS de fecha 05 de julio del 2016,</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por lo que el despido se configura nulo.</p> <p>52. Por otro lado la emplazada, en sus alegatos iniciales del juzgamiento sostiene que el cese de la demandante no se motivó en discriminación alguna, asimismo que la demandante jamás comunicó su situación de discapacidad; siendo que la demandada optó por dar termino a la relación contractual por concluir la necesidad de servicio.</p> <p>53. Aquí debemos señalar que conforme a la regulación del artículo 23 de la Ley N° 29497, que hace referencia a las cargas probatorias, quien afirma hechos que configuran su pretensión, debe probarlo; pero más aún en el caso de la demandante tiene la carga de probar el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.</p> <p>54. En el caso de autos, si bien la demandante adjunta a su demanda la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIR de fecha 05 de julio del 2016 (ver folios 204) con lo cual se acreditaría la discapacidad alegada por la actora, también es cierto que la causal que invoca señala textualmente lo siguiente: d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, de lo cual se infiere que la situación alegada como causal de nulidad no está configurada por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, sino que es por razón distinta: la discapacidad. Sin perjuicio de ello, y analizando la situación alegada como despido nulo, apreciamos que en la declaración espontanea de la accionante (desde el minuto 48:30 al 54:00 del audio y video de juzgamiento), ante las preguntas de este magistrado, ¿la parte demandada señala que no comunicó su padecimiento? responde: “Sí, inicialmente no les comunique, pero si tenía conocimiento el Jefe Inmediato en el año 2016, cuando tramite el CONADIS porque ya se me hacía notorio (...)”; ¿desde cuándo le detectaron el padecimiento? responde: “desde la adolescencia se me presentó a manifestar, si antes de ingresar a laborar a la empresa (...)”; ¿le dijeron algún motivo para despedirla? responde: “No había ninguna causa, (...) hubo cambio de jefes, porque anterior estaba trabajando con otros jefes, varios jefes he trabajado y cuando yo trabajaba no he tenido inconvenientes porque el hecho que yo no pueda oír bien no me limita al hecho a que me pueda desarrollar (...) el señor cuando vino ya en 2017 empezó a hostigarme ya tenía favoritismos (...) me quería cansar por cualquier motivo”; ¿es el mismo jefe que estuvo en 2016? responde: “(...) el señor si mal no recuerdo llegó en setiembre del 2016 hasta que yo me fuera”; ¿denunció eso a recursos humanos? responde: “si le dije de forma verbal pero nunca por un escrito”; de lo manifestado por la propia demandante encontramos que su último jefe a quien denomina “el señor” no pudo haber tomado conocimiento a través del trámite del CONADIS, toda vez que este había culminado en julio del 2016 y el último jefe que tuvo recién llegó en setiembre del 2016; de lo que podemos concluir que lo alegado por la demandante es contradictorio y no reflejan de manera alguna el verdadero motivo de la decisión de la culminación laboral o al menos no se puede tener la certeza del mismo.</p> <p>55. Por ello, en virtud de las actuaciones procesales señaladas anteriormente, y observándose que la misma actora ha reconocido que no comunicó a la empresa demandada sobre su discapacidad, así como que al momento de su despido no le manifestaron causa alguna y</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que anterior a su su último jefe estuvo trabajado con otros, con los cuales no ha tenido inconvenientes por el hecho que no puede oír bien; por lo tanto, se verifica que no existen medios probatorios suficientes que certifiquen el nexa causal del despido, lo cual no genera convicción necesaria para aceptar la tesis vertida por la parte demandante, al no haberse robado la discriminación con que habría actuado la demandada, quedando desvirtuado dicho supuesto; por lo que este despacho llega a la conclusión que no existe despido nulo por la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al no haberse generado un indicio válido, ni convicción al respecto; en consecuencia este juzgado en razón a lo dispuesto en el artículo 23.1° de la Nueva Procesal del Trabajo – Ley 29497 que establece que la carga de la prueba respecto a los hechos que configuran su pretensión corresponde al demandante, por tanto y no habiendo dicha parte cumplido con la acreditación correspondiente, se concluye que las pretensiones consistentes en declarar un despido nulo y como consecuencia de ello se ordene su reposición a su centro de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, así como sus intereses legales pretendidas en su demanda, devienen en Infundadas.</p> <p>56. Asimismo, éste despacho debe resaltar que si bien el numeral III de la Ley N° 29497, establece que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso y debe procurarse alcanzar la igualdad real de las partes y privilegiar el fondo sobre la forma y el numeral VII del Título Preliminar del Código procesal Civil, establece que: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”; no es menos cierto que ello no puede afectar el principio de congruencia, sobre lo cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03433-2013-PA/TC, de fecha 18 de marzo de 2014, en su fundamento 4: “(...) 4.4.2) Este Supremo Colegido precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)”.</p> <p>57. Es necesario considerar también que el debido proceso está calificado como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que, el Estado no solamente está en el deber de proveer la</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo o solo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa. Consecuentemente, se contraviene el debido proceso cuando no se respeta los derechos procesales de las partes, se ha obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión en la normatividad vigente y de los principios procesales.</p> <p>58. En el caso del proceso laboral el artículo 31 de la Ley N° 29497, establece la posibilidad de emitir un fallo ultra petita, esto es, cuando se ordena el pago de un monto mayor a lo demandado; sin embargo, lo que si se encuentra proscrito, es que se emita un fallo extra petita, esto es, cuando se rebasa el marco de la demanda en término cualitativos, estos, se pronuncia respecto de pretensiones que no han sido objeto de la demanda, en otras palabras se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del petitório de la demanda.</p> <p>59. Cabe señalar que la parte demandante ha presentado también una pretensión subordinada, por lo que resulta de aplicación el artículo 87 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al presente proceso), según el cual: “La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesorio cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás”.</p> <p>60. De lo que podemos apreciar, que al haberse declarado infundada la pretensión principal, lo que corresponde es expedir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada planteada por la parte demandante, esto es, determinar si corresponde se declare que su despido constituye un despido incausado y como consecuencia de ello, ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando y el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la categoría de Lucro Cesante.</p> <p><u>RESPECTO DEL DESPIDO INCAUSADO. -</u></p> <p>61. SOBRE LA CAUSA DEL CESE DEL VÍNCULO LABORAL EN EL CASO DE AUTOS.- Estando que la demandante pretende su reposición por despido incausado, se debe tener presente lo establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.” (el subrayado es nuestro).</p> <p>62. Así también el artículo 32° de dicha norma legal, señala: <i>“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”</i></p> <p>63. Sobre el despido incausado, el Tribunal Constitucional en la ya mencionada sentencia expedida en el Expediente N° 0976-2001-PA/TC, (Sentencia Llanos Huasco) define que entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). Así, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC 04229-2005- PA/TC).</p> <p>64. Aunado a ello tenemos que, el Convenio 158 de la OIT, establece en su artículo 4° que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.</p> <p>65. En el caso de autos, resulta importante mencionar que la demandada en su teoría del caso expuesta en juzgamiento, ha reconocido que la misma decidió culminar la relación contractual con la actora porque culminó la necesidad del servicio; respecto a los hechos del despido están sustentados con el Acta de Verificación de Despido Arbitrari^{o17} de fecha 10 de agosto del 2017, donde el representante de la demandada señala que: “(...) culminó necesidad de prestación el (...)” (ver fojas 200); asimismo obran la última orden de servicios expedido el 13 de julio del 2017 y tiene como plazo del servicio hasta 28 días, aunado al correo electrónico de fecha 24 de julio del 2017 (folios 83), donde la actora con usuario contabilidad2@emmsa.com.pe, envía un archivo Excel “Ingresos y Gastos resumido” al señor MT con correo electrónico del actor MT@emmsa.com.pe, de lo que se advierte que la relación de servicios entre las partes fue terminada el 26 de julio del 2017, es decir, antes de que se venciera el plazo señalado en la última orden de servicios; por lo que teniéndose presente que el contrato civil celebrado entre las partes</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha sido desnaturalizado a uno de naturaleza laboral, se denota una clara situación del termino intempestivo de la relación laboral por decisión unilateral de la demandada.</p> <p>66. Con respecto a la carga de la prueba de las acciones derivadas del despido, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia</p> <p>-----</p> <p>17 Obra de folios 200 a 203.</p> <p>de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes."</p> <p>67. En efecto si bien es cierto corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada. Así lo establece el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) el cual menciona lo siguiente: <i>"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido."</i></p> <p>68. De este modo, el último párrafo del citado artículo establece la carga probatoria respecto</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a la demostración de la causa de despido al empleador.</p> <p>69. En el caso que nos ocupa y conforme a los preceptos ya citados, la justificación de la parte demandada, está en probar la causa justa del despido, no obstante no se aprecia que se haya instaurado procedimiento administrativo de despido en contra de la actora, a pesar que éste despacho en fundamentos precedentes, ha declarado que el contrato de trabajo de la actora con la demandada, era conforme al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, por ende no podía ser despedida sino por causa justa, toda vez que la demandada estaba en la obligación de remitirle la Carta de Pre-aviso de despido y de concederle no menos de seis días naturales para que ejerza su derecho de defensa, según lo prescribe el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, ésta judicatura no encuentra causa justa para la terminación de la relación laboral con la hoy demandante.</p> <p>70. En ese sentido y luego del análisis realizado, este magistrado concluye que las premisas alegadas por la empresa demandada no resultan válidas por no haber sido demostradas teniendo en cuenta que la carga de la prueba le corresponde al presente caso al empleador; en tal sentido, se aprecia de autos que la demandada no ha probado que ha cumplido con las normas legales, en este caso, nos referimos al artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordante con el artículo 32 del mismo cuerpo normativo; por lo que se debe desestimar los argumentos del despido de la actora, habiéndose producido un despido incausado en perjuicio de la demandante.</p> <p>71. DE LA REPOSICIÓN DE LA DEMANDANTE EN EL MISMO PUESTO, GRADO Y CLASE QUE TENÍA ANTES DE SU DESPIDO. - Siendo que, se ha acreditado en autos que la accionante ha sido despedida de manera incausada, se debe tener presente lo establecido en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”</p> <p>72. Asimismo, habiéndose determinado que se ha producido un despido incausado y que el cese de la actora en sus labores no se encuentra debidamente motivado con causa justa, ni acreditado; por tanto, resulta atendible la reposición de la demandante en el mismo puesto, grado y categoría que tenía antes de su despido; conforme a los fundamentos anteriormente esgrimidos en la presente sentencia.</p> <p>73. INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS: Estando fijadas las pretensiones de la accionante en la parte expositiva de la presente resolución y debiendo esta Judicatura resolver si le corresponde el pago de indemnización de daños y perjuicios en las categorías de lucro cesante (pretensión subordinada) y daño moral (pretensión principal), debemos</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>considerar que la responsabilidad civil persigue indemnizar los daños causados por el incumplimiento de una obligación nacida de un acto voluntario o por la violación del deber genérico impuesto por la ley de no dañar los bienes jurídicos de terceros con quienes no existe relación jurídica contractual alguna.</p> <p>Al haber existido vínculo jurídico entre las partes expresado en un contrato de trabajo, la responsabilidad por el incumplimiento de obligaciones derivadas del mismo es de carácter contractual, motivo por el cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inexecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil.</p> <p>74. Atendiendo a lo antes indicado, en el presente caso debe verificarse si la pretensión de la demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es, la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales, para lo cual, corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.</p> <p>75. Antijuricidad: En relación a la antijuricidad debe tenerse presente que, "una conducta es antijurídica, no sólo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico", igualmente debe considerarse que "en el lado contractual se acepta que la antijuricidad es siempre típica y no atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso"¹⁸; en otras palabras, la antijuricidad, es la constatación que el daño causado no se encuentra permitido.</p> <p>76. Al respecto, es un hecho acreditado en el presente proceso, el despido incausado de la actora efectuado el 26 de julio del 2017, en el sentido de que la empresa demandada despidió de manera incausada a la ahora demandante, tal como ha se determinado en los fundamentos anteriores de la presente sentencia, no siendo necesario repetir los mismos. De lo indicado, resulta evidente que, el actuar de la empresa "B", ha resultado antijurídico, puesto que, el 26 de julio del 2017, ha cesado sin causa justa a la actora, por lo que, se vio obligada a demandar la reincorporación por el despido intempestivo del cual fue objeto, situación que evidencia que la conducta del empleador, sea considerada antijurídica, por tanto, se ha cumplido con el primer requisito de la responsabilidad civil.</p> <p>77. Daño Causado: En relación al segundo elemento descrito, esto es acreditar la ocurrencia de daños a favor de la actora, debe considerarse como definición básica que daño es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedores de tutela legal. Asimismo al respecto se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 25 de Agosto de 2000, que señala: “... en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...”; son las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien o interés jurídico tutelado. A ese respecto, resulta evidente que el hecho de que la hoy demandada haya cesado arbitrariamente a la hoy demandante, el 26 de julio del 2017, le ha generado una lesión, toda vez que tenía una proyección de vida y costos o gastos que atender, lo que se vio truncado, de la noche a la mañana, los mismos que serán analizados a efectos de verificar que hayan sido debidamente acreditados en autos.</p> <p>78. Nexo de Causalidad: En cuanto a la relación de causalidad como tercer elemento de la pretensión demandada, entendida ésta en sentido abstracto como que debe existir una relación de causa-efecto, es decir de antecedente consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, esto es, "el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o</p> <p>----- 18 TABOADA CORDOVA, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil, Pág. 28</p> <p>relativo de la prestación debida por parte del deudor¹⁹ se le concibe como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido. En este punto, debemos precisar que si hay nexos causales entre el actuar antijurídico de la demandada, y el daño generado, puesto que, es precisamente el despido del que fue objeto que ha generado la afectación a la hoy demandante, ello motivado por el incumplimiento unilateral de la demandada de sus obligaciones contractuales, al dar por terminada sin causa justa la relación laboral con la demandante.</p> <p>79. Factor de Atribución: En cuanto al último elemento consignado, esto es los factores de atribución, debe considerarse que siendo la presente acción una de responsabilidad contractual, nuestro Código Civil en sus artículos 1318° al 1321°, ha desarrollado el concepto de culpa para esta categoría, dentro de las cuales se encuentra inmersas el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable; es el supuesto justificante de responsabilidad del sujeto, sea por dolo o por culpa. De lo apreciado en el presente proceso y las pruebas aportadas por la parte demandante, se puede advertir que la empresa demandada actuó con dolo, puesto que, de manera arbitraria despidió a la accionante; en consecuencia, el cese efectuado por la entidad fue declarado incausado, constituyéndose así en un acto arbitrario y lesivo a los derechos fundamentales de la demandante, asumiendo por lo tanto que la conducta del empleador también deviene en ilícita y dolosa en contra de la actora; por lo tanto se ha determinado que la conducta de la emplazada reúne todas las condiciones respecto a lo dispuesto por el artículo 1321° de nuestro Código Civil, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, conforme a lo dispuesto por el artículo</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

noveno del Título Preliminar de dicho cuerpo de leyes.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE LUCRO CESANTE

80. En lo concerniente al lucro cesante, éste se refiere a la ganancia que se haya dejado de obtener por consecuencia del evento dañoso, por tanto, si concebimos como daño cualquier lesión de un interés, sea patrimonial o no, el concepto de lucro cesante se circunscribe a la lesión de un interés patrimonial consistente en la pérdida de un incremento patrimonial neto, que se haya dejado de obtener como consecuencia del incumplimiento contractual por el deudor o bien del acto ilícito que se imputa a un tercero, en ese sentido, el lucro cesante puede ser tanto actual como futuro.

81. Al respecto, se debe tener en cuenta que la actora solicita el concepto de lucro cesante en la suma de S/ 148,555.00 soles, calculado de lo que ha dejado de percibir un ingreso diario promedio de remuneraciones de S/. 203.25, el mismo que durante dos años consecutivos (730 días) acarrea el monto demandado, conforme también a los alegatos iniciales de audiencia, referidos a este concepto.

82. Es conveniente citar la norma aplicable para el presente caso: “23.3 Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. (...)”.

19 TABOADA CORDOVA, Op cite, Pág. 76.

83. Sin embargo, debe tenerse presente que la accionante en el presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, en el entendido que la actora dejó de laborar por causa imputable a la demandada y el elemento objetivo se traduce en el hecho de haber dejado de percibir sus ingresos en dicho período (remuneraciones) los que ha tomado como elemento referencial de cálculo.

Empero, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la empresa demandada al despedir a la accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos, es así que observamos que en autos no se aporta medios probatorios referidos a este concepto, y en el debate de audiencia (ver minuto 01:03:16 a 01:04:50 del juzgamiento), la demandante ha referido en un primer momento que no cuenta con trabajo, después indica que tiene trabajos eventuales y ante los cuestionamientos del magistrado señaló que sus trabajos son como Contadora y que aproximadamente percibe de ingresos que no llegan a los S/. 2,000.00 soles, asimismo señala que es madre soltera, infiriéndose que la demandante ha estado trabajando y dichos ingresos le han permitido cubrir por lo menos sus necesidades básicas; asimismo de la Información del Asegurado obtenida de la página web20 de ESSALUD, donde se aprecia

	<p>que la demandante cuenta con seguro regular con calidad de familiar, hecho que denota que la actora cuenta también con seguro de salud y no es la única fuente de ingresos de su hogar.</p> <p>84. Estando a lo señalado, este despacho considera que las aseveraciones realizadas por la misma actora han entrado en seria contradicción con su petitorio de lucro cesante, pues ha quedado acreditado que durante el periodo después de su despido habría percibido ingresos, asimismo se encuentra asegurada en ESSALUD en calidad de familiar. Por lo que, teniendo en consideración lo antes citado, al reclamar en su demanda un concepto que no se condice con sus declaraciones y al no tenerse certeza de los montos percibidos y periodos que efectivamente estuvo laborando brindando asesorías, no obstante, ya se encuentra acreditada la responsabilidad de la demandada y el despido, por lo que tuvo que estar al menos breve periodo sin trabajo o realizar ciertas gestiones para continuar laborando para otras empresas; por dichos motivos es que a criterio de este juzgador se ordena a la demandada el pago a favor de la actora por la categoría de lucro cesante en la suma de S/ 1,000.00 (Un mil con 00/100 soles).</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE DAÑO MORAL</p> <p>85. En cuanto a este extremo de la demanda como pretensión principal, se debe tener en cuenta que la demandante pretende dicho concepto, indicando que la demandada no solo le ha causado una profunda aflicción producto del despido, sino que además tiene la carga de haber sido efectuado de manera discriminatoria, en un momento que la actora</p> <p>_____</p> <p>20 http://ww4.essalud.gob.pe:7777/acredita</p> <p>venia atravesando una serie de necesidades económicas, dejándola con incertidumbre de los pagos por estudios universitarios de su hijo y del postgrado de la demandante, afectando su proyecto de vida y cuantifica el daño en la suma de S/. 40,000.00 soles, conforme a los alegatos de audiencia, referidos a este concepto.</p> <p>86. En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales."</p> <p>87. Se debe tener presente que en relación al daño moral el mismo se entiende como "la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima"; de igual forma la doctrina ha establecido que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, "pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir aprobado por la conciencia</p>											
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal”²¹</p> <p>88. En ese orden de ideas, como lo precisa Franzoni (FRANZONI, MASSIMO. “Il fatto ilicite”. Ed. Giuffrè. 1999) menciona que la función satisfactoria es aquella que busca la satisfacción del interés del sujeto víctima mediante una prestación complementaria o una prestación sustituta. En ese mismo sentido ha apuntado la Casación N° 1070-95 Arequipa, emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que, atendiendo a los nuevos lineamientos del derecho de daños, nuestro Código Civil ha recogido una postura novedosa en su artículo 1392°, en el que se estipula el resarcimiento del daño moral cuando éste se hubiere irrogado en la inejecución de las obligaciones. Si bien no existe un concepto unívoco del daño moral, es menester considerar que este es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la efectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual.</p> <p>89. En la Casación 3260-2014 Lambayeque²², la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado que el tema de probanza del daño moral, tiene dificultades, dado su carácter subjetivo, por lo que para acreditarlo no se le puede someter a las mismas exigencias que los daños económicos, por lo que se debe recurrir en dicho caso al principio integrador de la equidad, o las máximas de la experiencia; teniendo en cuenta que la prueba del daño moral es difícil dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones no es fácil para algunas personas simular sufrimientos o sentimientos, o sucede que los sufrimientos pueden ser resistidos con fortaleza; ante esta dificultad la jurisprudencia (ejecutorias) nacional ha optado que en estos casos se presume el daño moral.</p> <p>90. Respecto al quantum indemnizatorio, como se puede observar, la reparación en especie es la más idónea cuando se trata del daño a una entidad patrimonial; sin embargo, pese a su capacidad reparativa origina problemas prácticos cuando se trata de una entidad subjetiva como el daño moral, no obstante, de no poder valorizarse en dinero este daño es necesario recurrir por criterios de equidad, al resarcimiento del daño con el pago de</p> <p>²¹ TABOADA CORDOVA, Op. Cite Pág. 58. ²² Casación publicada el 30 de mayo de 2016, en el Boletín del Diario Oficial “El Peruano” Págs. 77889-77891</p> <p>un monto dinerario o en su defecto a través de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al Juzgador. En consecuencia, debe otorgarse una reparación acorde con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 1984° del Código Civil de aplicación supletoria al proceso, teniendo como elementos para cuantificarla la edad del demandante, el tiempo dejado de laborar, la carga familiar que pueda tener bajo su responsabilidad, la no reincorporación a un centro de trabajo, así como la angustia y la inseguridad generadas a</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>raíz de haberse quedado desempleado que son elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido; debiendo tenerse presente no solamente el carácter resarcitorio que debe tener la indemnización que se ampara sobre éste extremo, sino el efecto disuasivo que también debe tener para aquella parte que ha incumplido sus obligaciones contractuales en la relación laboral establecida.</p> <p>91. En el caso de autos, la demandante señala que su despido discriminatorio le produjo daño moral, no obstante, conforme los fundamentos que resuelven la pretensión de despido nulo, este despacho ha llegado a la conclusión que no existe acto discriminatorio por parte de la emplazada que haya motivado el despido, en consecuencia, este extremo alegado resulta infundado. Por otro lado, habiéndose amparado la existencia de un despido incausado, en los alegatos también señala que se ha producido daño moral toda vez que se le ha generado aflicción por los pagos que tenía que afrontar por estudios universitarios de su hijo y del postgrado de la demandante, afectando su proyecto de vida, lo que acredita con diversos documentos que obran de folios 104 a 198; no obstante se advierte que la demandante no acredita fehacientemente con informe médico el haber sufrido las dolencias de afectación de su equilibrio psicológico, ni ser la única fuente del sustento de su hogar (conforme fundamento 83 de la presente sentencia), más aun si tenemos en consideración que estuvo percibiendo ingresos como Contadora independiente; lo que permite inferir que la ahora demandante no se ha visto demasiado afectada en su estabilidad laboral ni en su desarrollo profesional; motivos por los cuales esta Judicatura determina en la suma de S/ 1,000.00 (mil con 00/100 soles) por monto referido a la categoría de daño moral.</p> <p>92. DAÑOS PUNITIVOS: En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Supremo, estableció que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, ordenara de oficio el juez, pagar una suma por daños Punitivos.</p> <p>93. Sobre los daños punitivos debemos destacar que estos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina²³, en otras palabras, los daños punitivos deberán ser entendidos como la suma de dinero ordenada a pagar no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes; o como lo entienden algunos tratadistas, son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado y que se otorga en los casos en los que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima; así las cosas siendo que la demandada ha reconocido la contratación por locación de servicios de la actora, siendo el régimen laboral privado el aplicable a los trabajadores de la empresa demandada, conforme se aprecia del Reglamento Interno de Trabajo obrante de folios 645 a 655; este despacho considera pertinente ordenar de oficio el pago de daños punitivos, equivalentes al monto de S/ 1,000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES).</p>												
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>94. BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE.- Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, advirtiéndose de las Ordenes de Servicios y recibos por honorarios obrantes en autos que la remuneración mensual de la actora ascendía hasta el mes de junio del 2013 en la suma de S/ 3,000.00 soles; posteriormente julio a diciembre del 2013 se incrementó a la suma de S/. 3,500.00 soles mensuales y desde el mes de enero del 2014 en la suma de S/ 4,500.00 soles; asimismo observamos que la demandada no ha reconocido ningún beneficio laboral hasta la fecha. Asimismo, deberá tenerse presente que la demandante solicita el pago de Asignación Familiar la misma que también es computable, por ello en primer lugar analizamos si le corresponde este concepto.</p> <p>95. Asignación Familiar: Respecto a este extremo debe de indicarse que la Ley N° 25129 de fecha 16 de diciembre de 1989 establece en su artículo 2 que: “Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.”, por tanto a partir de la vigencia de la Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, así mismo en los artículos 5 y 11 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No. 035-90-TR se establece que son requisitos para tener derecho a percibir asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, encontrándose el trabajador obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. En ese orden de ideas para percibir este beneficio el trabajador tiene que acreditar tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años o que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios.</p> <p>----- ²³ FLORES FERNÁNDEZ, José Gregorio, El daño y la responsabilidad en el derecho norteamericano, Universidad externado de colibia, Bogotá 2001- Pp. 146 -182.</p> <p>96. En el cas o de autos se aprecia que la demandante adjunta la Partida de Nacimiento de su hijo Gian Pier Axel Calvo Flores que corre a fojas 103, observándose que tiene fecha de nacimiento el 17 de agosto del 1999, por lo que alcanzó la mayoría de edad - 18 años - el 17 de agosto de 2017 (antes de la fecha de cese de la actora); por lo que cumpliendo el requisito que exige la ley; debe ampararse este extremo de la demanda por el periodo amparado, siendo que el monto adeudado por este concepto asciende a la suma de S/. 4,800.00 Soles, conforme al cuadro que se detalla a continuación:</p> <p style="text-align: center;">ASIGNACION FAMILIAR</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Período	Tiempo Efectivo	Remunerac. Computable	Asig. Familiar
2012	07M	75.00	525.00
2013	12M	75.00	900.00
2014	12M	75.00	900.00
2015	12M	75.00	900.00
2016	04M	75.00	300.00
2016	08M	85.00	680.00
2017	07M	85.00	595.00
Total Asignación Familiar S/ 4,800.00			

97. Vacaciones no Gozadas y Truncas e Indemnización Vacacional: En cuanto a la remuneración vacacional de los períodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley. Además el artículo 23° del precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.

98. En el caso de autos, la actora ha solicitado en su demanda (ver fojas 211) vacaciones no gozadas y truncas de los periodos 2012 al 2017 (con indemnización vacacional), en tal sentido conforme a los fundamentos de la presente sentencia este juzgado se remitirá al periodo amparado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, siendo que la demandada no ha cumplido a la fecha con su obligación de pago, y que al momento del cese no había vencido el tiempo de goce del periodo 2016-2017, se desestima la indemnización vacacional en dicho periodo; motivos por los cuales la pretensión es amparada en parte, correspondiendo a favor de la actora el pago S/. 41,761.71 Soles, conforme se aprecia del siguiente detalle:

VACACIONES

Periodo Tiempo	Efectivo Tipo Remuner.	Computable	Vacaciones No Gozadas	Indemnización	Total	Vacaciones
2012 - 2013	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2013 - 2014	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2014 - 2015	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2015 - 2016	1A	Doble	4,585.00	4,585.00	4,585.00	9,170.00
2016 - 2017	1A	Simple	4,585.00	4,585.00		4,585.00
	01M 09D	Truncas	4,585.00	496.71		496.71
Total Vacaciones e Indemnización S/ 41,761.71						

99. Gratificaciones: Que, en cuanto al extremo referido al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad que reclama la actora, se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la Ley número 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la Ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, éste beneficio comprende a la remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente. Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, si ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto, en base a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente, de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, modificado por Decreto Supremo 017-2002-TR.

100. Las Bonificaciones Extraordinarias; se encuentra regulado por la Ley N° 29361 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2009-TR. En dichas normas, se establece que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. Asimismo, el pago de la Bonificación Extraordinaria debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva²⁴

²⁴ Artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2009-TR (julio 2009)

101. En el caso de autos, debe tenerse presente que la demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre del periodo laborado; por lo que este juzgado se remitirá al

periodo amparado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, correspondiendo pronunciamiento por tal periodo; motivos por los cuales y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, deviene en fundado en parte este extremo reclamado, correspondiendo a favor de la actora el pago de S/. 45,540.20 Soles por concepto de Gratificaciones y Bonificación extraordinaria, conforme al siguiente detalle:

GRATIFICACIONES

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Computable	Sub total Gratificación	Bonif. Extraord. 9%	Total Gratificación + Bonif. 9%
dic-12	06M	3,075.00	3,075.00	276.75	3,351.75
jul-13	06M	3,075.00	3,075.00	276.75	3,351.75
dic-13	06M	3,075.00	3,075.00	411.75	3,896.75
jul-14	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
dic-14	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
jul-15	06M	4,575.00	4,575.00	411.75	4,986.75
dic-15	06M	4,575.00	4,575.00	412.65	4,986.75
jul-16	06M	4,585.00	4,585.00	412.65	4,997.65
dic-16	06M	4,585.00	4,585.00	412.65	4,997.65
jul-17	06M	4,585.00	4,585.00		4,997.65

Total Gratificaciones S/. 45,540.20

- 102.** Compensación por Tiempo de Servicios: Conforme a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo 650° la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; que en virtud ala desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes, y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el periodo computado desde el 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017, y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.
- 103.** Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR que en el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que la CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; asimismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, su labor, cualquiera sea la denominación que se dé, siempre que sean de su libre disposición; se incluye en este

concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°.

- 104.** En el caso de autos, debe tenerse presente que se ha determinado en la presente sentencia el cálculo se hará por el periodo del 18 de junio del 2012 al 26 de julio del 2017 y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, siendo así, deviene en fundado en parte este extremo reclamado, correspondiendo a favor de la actora por el primer periodo el pago de S/. 24,610.98 Soles por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Depósito Tiempo	Efectivo	Básico + Asig. Fam.	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-12	04M 13D	3,075.00		3,075.00	1,136.04
abr-13	06M	3,075.00	512.5	3,587.50	1,793.75
oct-13	06M	3,408.33	512.5	3,920.83	1,960.42
abr-14	06M	4,241.67	595.83	4,837.50	2,418.75
oct-14	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
abr-15	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
oct-15	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
abr-16	06M	4,575.00	762.5	5,337.50	2,668.75
oct-16	06M	4,585.00	764.17	5,349.17	2,674.58
abr-17	06M	4,585.00	764.17	5,349.17	2,674.58
oct-17	02M 26D	4,585.00	764.17	5,349.17	1,277.86
Total CTS S/. 24,610.98					

- 105.** Bonificación por Retorno Vacacional: Por otro lado, la actora también solicita el concepto de Asignación por Retorno Vacacional equivalente a una remuneración vacacional del trabajador en la oportunidad de su retorno de su descanso vacacional y toda vez que se acredita que dicho beneficio fue otorgado por el numeral 5 del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo (fojas 645 a 655), advirtiéndose de la boleta de pago del mes de enero 2017 perteneciente al trabajador Juan Carlos Luque (fojas 230) dicho concepto era otorgado a pesar de no encontrarse afiliado al Sindicato pues no se advierte descuento sindical, beneficio que ha sido reconocido también en la cláusula séptima del Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555); por lo que corresponde amparar dicho beneficio, y se determina en la suma de S/ 16,810.00 soles,

conforme al siguiente detalle:

RETORNO VACACIONAL

Periodos	Remuneración Computable	Reintegro de Remuneración
jun-13	3,075.00	3,075.00
jun-14	4,575.00	4,575.00
jun-15	4,575.00	4,575.00
jun-16	4,585.00	4,585.00
Total, Retorno Vacacional S/. 16,810.00		

- 106.** Escolaridad: Adicionalmente, la actora solicita el pago de una Escolaridad la cual fue regulada por el numeral 3 del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo (fojas 645 a 655) donde señala que es el promedio ponderado de las remuneraciones ordinarias del mes de Enero, advirtiéndose de la boleta de pago del mes de setiembre 2015 perteneciente al trabajador Carolina Noriega (fojas 231) dicho concepto era otorgado a pesar de no encontrarse afiliado al Sindicato pues no se advierte descuento sindical; beneficio que ha sido reconocido también en la cláusula tercera del Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555); y atendiendo a que la actora acredita que al año 2016 su hijo se encontraba cursando estudios universitarios (folio 109) por consecuencia lógica los años anteriores al mismo era estudiante escolar; por lo que corresponde amparar dicho beneficio, y se determina en la suma de S/ 21,385.00 soles, conforme al siguiente detalle:

ESCOLARIDAD

Mes	Año	Promedio Remuneración	Asig. Escolaridad
Enero	2013	3,075.00	3,075.00
Enero	2014	4,575.00	4,575.00
Enero	2015	4,575.00	4,575.00
Enero	2016	4,575.00	4,575.00
Enero	2017	4,585.00	4,585.00
Total, por Asignación Escolar S/. 21,385.00			

- 107.** Sobre los beneficios de Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo y Cierre de Pliego: La actora solicita el pago de Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo y Cierre de Pliego indicando que son conceptos tienen origen en convenios colectivos, en efecto si bien se

presenta en el proceso el Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 1996 (fojas 548 a 555) su vigencia no permite aplicación a los conceptos demandados, no obstante obran los Laudos Arbitrales periodos 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015 (fojas 598 a 635), así como el Laudo Arbitral periodo 2016-2017 (fojas 85 a 102), los mismos que regulan tales beneficios. Asimismo, se debe tener presente que el Acta de Trato directo 2015-2016 (fojas 637 a 640) en su cláusula octava señala que se mantienen los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores de “B”.

108. Ahora bien, la actora en su demanda, señala que el concepto de Refrigerio es computable al ser de su libre disponibilidad, no obstante, de ninguno de los Laudos Arbitrales citados se advierte que los mismos le otorguen la calidad remunerativa o computable al concepto de Refrigerio, máxime si advertimos que dicho beneficio tiene origen convencional, por lo cual se debe desestimar lo alegado en este extremo de la demanda.

109. Por otro lado, la demandada ha cuestionado únicamente la aplicación del Laudo Arbitral periodo 2016-2017 emitido el 10 de julio del 2017 en razón a que ha sido materia de impugnación, encontrándose en trámite como es de verse de folios 656 a 661; no obstante se debe tener en cuenta que el Artículo 66 del DL. N° 1071 Decreto Legislativo que norma el arbitraje, señala:

“Garantía de cumplimiento. 1. La interposición del recurso de anulación no suspende la obligación de cumplimiento del laudo ni su ejecución arbitral o judicial, salvo cuando la parte que impugna el laudo solicite la suspensión y cumpla con el requisito de la garantía acordada por las partes o establecida en el reglamento arbitral aplicable. Al examinar la admisión del recurso, la Corte Superior verificará el cumplimiento del requisito y, de ser el caso, concederá la suspensión. (...)” y siendo que la demandada no acredita haber solicitado la suspensión del mismo con los requisitos correspondientes, se debe desestimar su cuestionamiento, correspondiendo realizar en la presente sentencia el cálculo respectivo de cada uno de los beneficios de origen convencional demandados conforme los Laudos Arbitrales que obran en autos y cuya vigencia permita su aplicación; dejando a salvo el derecho de la empresa demandada que pueda oponerse a la ejecución del Laudo Arbitral periodo 2016-2017 en la oportunidad correspondiente. En tal sentido corresponde amparar los beneficios demandados, y se determina en la suma de S/ 45,644.00 soles, conforme al siguiente detalle:

BENEFICIOS POR CONVENIOS O LAUDOS

Periodo	Movilidad	Refrigerio	Riesgo de Trabajo	Cierre de Pliego
sep-12 ago-13	3,312.00	2,208.00	300.00	850.00
sep-13 ago-14	3,864.00	2,760.00	360.00	1,000.00
sep-14 ago-15	5,520.00	2,760.00	360.00	1,250.00
sep-15 ago-16	5,520.00	2,760.00	480.00	1,500.00
sep-16 jul-17	5,520.00	3,220.00	500.00	1,600.00
Subtotales	23,736.00	13,708.00	2,000.00	6,200.00

TOTAL, BENEFICIOS CONVENIOS COLECTIVOS S/. 45,644.00

- 110.** Sobre las Participaciones y Utilidades: El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría; y estando que del escrito de subsanación de demanda se advierte que es materia de pretensión en el presente proceso el pago de utilidades de los años 2015 y 2016, concepto que la demandante ha cuantificado en la suma de total de S/ 1,600.00. No obstante, la demandada de folios 559 a 597 ha cumplido con presentar Formulario 702 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2015 y Formulario 704 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2016.
- 111.** El Decreto Legislativo N° 677 vigente desde el 08 de noviembre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1996 y el Decreto Legislativo N° 892 vigente a partir del 01 de enero de 1997 reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría a participar en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, atendiendo que la empresa demandada ha percibido dividendos de su actividad la cual tiene como actividad principal el comercio, el porcentaje es del 5%.
- 112.** Para el caso de autos, se aplica el Decreto Legislativo N° 892 en su artículo segundo establece que este porcentaje se distribuye en: i) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados, a ese afecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador; y ii) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, a ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que corresponda al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.
- 113.** Dado que durante el desempeño de labores de la actora ha existido un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, no obstante, tal como ya se ha mencionado obran las declaraciones rectificatorias del Formulario 702 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2015 y Formulario 704 Declaración pago Anual Impuesto a la Renta Tercera Categoría año 2016, las cuales se tendrán presentes para los efectos del cálculo de este concepto. Por lo que, a efectos de no dejar en indefensión a la parte demandante, el Juzgado ha ordenado a la Perito Judicial realice el cálculo de utilidades

con sumas base, con la información obrante en autos. Siendo ello así, de la liquidación por el concepto de utilidades, resulta a favor de la actora la suma de S/ 2,126.05 soles, conforme al cuadro siguiente:

“ B ”

DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2015 AL 2016 EN FUNCION A LOS DIAS LABORADOS						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR 5% IR	Nº TOTAL DE LOS DIAS LABORADOS POR LOS TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	Nº DIAS LABORADOS	PARTIC.UT ILID. FAVOR DEL ACTOR
2015	149,581.10	26304	74,790.55	2.843314705	210	597.1
2016	81,871.10	26304	40,935.55	1.556248099	280	435.75
TOTAL S/:						1,032.85
DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2015 AL 2016 EN FUNCION A LAS REMUNERACIONES TOTALES PERCIBIDAS						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR 5% IR	REMUNERACIÓN TOTAL DE TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	REMUNERACIÓN TOTAL	PARTIC.UT ILID. FAVOR DEL ACTOR
2015	149,581.10	5,716,413.50	74,790.55	0.013083474	54,000.00	706.51
2016	81,871.10	5,716,413.50	40,935.55	0.007161055	54,000.00	386.70
TOTAL S/:						1,093.20
TOTAL, PARTICIPACION DE UTILIDADES S/:						2,126.05

114. **OBLIGACIONES DE LA PARTE DEMANDADA:** En consecuencia, por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, debe ordenarse a la demandada, el pago a favor de la actora en la suma de S/ 205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES) por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme al siguiente cuadro resumen:

RESUMEN	
CTS	24,610.98
GRATIFICACIONES	45,540.20
ASIGNACION FAMILIAR	4,800.00
VACACIONES E INDEMNIZACION	41,761.71
BONO POR RETORNO VACACIONAL	16,810.00
BONIF. POR ESCOLARIDAD	21,385.00
MOVILIDAD	23,736.00
REFRIGERIO	13,708.00
RIESGO DE TRABAJO	2,000.00
CIERRE DE PLIEGO	6,200.00
PARTICIPACION DE UTILIDADES	2,126.05
INDEMN.POR DAÑO MORAL	1,000.00
INDEMN.POR LUCRO CESANTE	1,000.00
DAÑOS PUNITIVOS	1,000.00
TOTAL, BBSS S/.	205,677.94

115. PAGO DE INTERESES LEGALES y FINANCIEROS: A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de ésta norma *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”*; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo presente para ello la fecha en que se generó cada derecho, esto es mensual para el reintegro de remuneraciones, anual para las vacaciones, semestral para las gratificaciones, por otro lado se deberá agregar los intereses financieros para el caso de la CTS, dichos montos que serán calculados en ejecución de sentencia.

116. SOBRE LOS COSTOS Y COSTAS: De conformidad al Art. 14 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y en atención a que la parte demandante ha tenido que acudir a instancia judicial con el fin de que se le reconozca su derecho, habiéndole resultado favorable sus pretensiones, en consecuencia, le corresponde se le pague los gastos efectuados en el presente proceso. En cuanto a los costos que vienen a ser los honorarios del abogado de la parte vencedora, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 411° del Código Procesal Civil; sin embargo, este concepto no puede cuantificarse mientras no quede consentida la sentencia, pues de ser apelada habría mayores costos del proceso por haber una mayor defensa en segunda instancia; razón por la cual esta Judicatura el derecho de cuantificar los costos del proceso en cuanto quede consentida la sentencia y en ejecución

	<p>de la misma. En cuanto a las costas del proceso, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las mismas que serán liquidadas en ejecución de sentencia.</p> <p>117. CONSIDERACIONES ESENCIALES. - De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no alteran ni enervan los fundamentos precedentes.</p>											
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Santa Anita, Lima Este – Lima 2017

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA 2: El Cuadro n° 02 revela que, **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: Muy Alta. **Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho**, que fueron de rango: **Muy alta y muy alta**, respectivamente. En **la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos:** Razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en **la motivación de derecho se encontraron los 5 parámetros previstos:** Razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y; la claridad.

	<p>6) DECLARO FUNDADA EN PARTE la pretensión subordinada, en consecuencia, DECLARO el cese de la demandante como un Despido Incausado.</p> <p>7) ORDENO la reposición efectiva de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido.</p> <p>8) DECLARO FUNDADO EN PARTE el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante a favor de la actora.</p>											
Descripción de la decisión	<p>9) DECLARO FUNDADO EN PARTE el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral.</p> <p>10) DECLARO FUNDADO EN PARTE el pago de los conceptos de Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016.</p> <p>11) ORDENO a la emplazada “B” que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/. 205,677.94 (DOSCIENOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.</p> <p>12) Se CONDENA a la demandada “B” al PAGO de intereses legales y financieros, los que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>13) ORDENO a la parte vencida la demandada “B”, EL PAGO de los costos y costas, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>14) Notifíquese a las casillas electrónicas de las partes. -</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Santa Anita, Lima Este – Lima, 2017.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA 3: El Cuadro n° 03 revela que, la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: Resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y; la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: Evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (El derecho reclamado o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y; la claridad.

	DECLARO INFUNDADO la nulidad de despido por el causal establecido en el inciso d) del artículo 29 del DS N° 003-97-TR, en consecuencias infundadas las pretensiones de reposición en su puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, con sus intereses legales; 6) DECLARO FUNDADA EN PARTE la pretensión subordinada, en consecuencia DECLARO el cese de la demandante como un Despido Incausado, 7) ORDENO la reposición efectiva de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido; 8) DECLARO FUNDADA EN PARTE el pago de los conceptos de Lucro Cesante a favor de la actora; 9) DECLARO FUNDADA EN PARTE el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral; 10) DECLARO FUNDADO EN PARTE el pago de los conceptos de Asignación Familiar, Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificaciones Extraordinaria del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de Pliego, remuneración Vacacional, Indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016; 11) ORDENO a la emplazado “ B ” que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/205,677.94 (DOSCIENOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalados en los fundamentos de esta sentencia; 12) Se CONDENAN a la demandada “ B ” al pago de intereses legales y financieros, los que se liquidarán en ejecución de sentencia; y 13) ORDENO a la parte vencida la demandada “ B ”, el PAGO de los costos y costas, los cuales se calcularan en la ejecución de sentencia	<i>extranjerar, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
Postura de las partes	<p>AGRAVIOS</p> <p>La demandada “B” en su recurso de apelación y subsanación, expresa los siguientes fundamentos:</p> <p>1.1 La demandada “B”, tiene como condición jurídica ser un empresa municipal de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de “B”, tales normas se encuentran relacionados con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control interno entre otros sistemas administrativos, así mismo mediante acuerdo de consejo Metropolitano de Lima N° 023 e fecha 26.01.1989, se acordó, aprobar la adquisición de la “B” por parte de la ML y proporcionar la construcción de nuevos mercados mayoristas con la finalidad que se garantice el abastecimiento de productos alimenticios en general para la ciudad de Lima.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

	<p>1.2 Las demandada señala que el demandante únicamente mantuvo una relación de naturaleza civil en el periodo 18.06.20125 al 26.07.2017; siendo que los servicios brindados fueron esporádicos, momentáneos, alternos, y sin subordinación de por medio, no obrando en autos medios probatorios que hayan podido generar indicios y, menos aún, que acrediten la existencia de una relación laboral por el período que indebidamente la judicatura le ha reconocido, así como se verifica que el juzgado ha cometido un error al considerar que la relación entre las partes del proceso fue de naturaleza laboral, cuando de lo expuestos es posible determinar la naturaleza civil de los mismos, en razón de los documentos denominados recibos por honorarios, términos de referencia, conformidad de servicios, informes de actividades y las ordenes de requerimiento de servicios, con los cuales se acredita de manera fehaciente que la demandante prestó servicios de manera independiente para la demandada.</p> <p>1.3 El juzgado a ordenado el pago de S/205,677.94 soles a favor de la demandante, por concepto de vacaciones no gozadas y trucas, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinario del 9% y asignación familiar indemnización por daño moral, indemnización por lucro cesante, daños punitivos, entre otros, sin embargo, “B” ratifica que el demandante brindó sus servicios con absoluta autonomía e independencia, situación fáctica que acredita fehacientemente que no existió una relación laboral entre el demandante y la institución en el mencionado periodo, en tal sentido como es de conocimiento, al no haberse desempeñado el actor como trabajador de “B”, no le corresponde en forma alguno el pago de los diversos beneficios sociales amparados por la resolución materia de apelación.</p> <p>1.4 Finalmente señala que el artículo 413° del código procesal civil ha previsto que se encuentre 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 este sentido, se debe considerar a “B” pertenece a gobierno local, por ello se debe considerar como u a entidad pública que se encuentra amparada como tal desde la dación del acuerdo de consejo N° 023 de fecha 26.01.1989, de la entonces ML, ahora ML, la cual determina que el objeto de “B”, será el de administrar, controlar, supervisar y dirigir los mercados mayoristas existentes en la provincia de Lima, por ello en aplicación a la norma vigente “B” debe ser exonerada no solo del pago de costas sino también de costos del proceso.</p> <p>1.5 En el supuesto negado que se considere el superior jerárquico que le corresponde a la demandante el monto de dichos beneficios sociales y otros conceptos antes mencionados, deberá ordenarse al inferior jerárquico que se pronuncie respecto a que la demandada deberá efectuar los descuentos o deducciones de ley por mandato legal.</p> <p>La demandante “A” en su recurso de apelación y subsanación, expresa los siguientes fundamentos:</p> <p>1.6 Respecto a la nulidad de despido, la sentencia recurrida en su fundamento 54, incurre en error de derecho al establecer que la causal de nulidad denunciada por la actora (discriminación por discapacidad) no se encuentra estipulada en el inciso</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR, sin embargo es un error jurídico por tanto el A quo no ha tenido en consideración las modificaciones efectuadas a la referida norma y que fueron introducidas por la Séptima disposición complementaria modificatoria de la ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad, publicada el 24 de diciembre del 2012, y dejó la redacción de la causal de nulidad invocada de la siguiente forma; el artículo 29 señala que; Es nulo el despido que tenga por motivo:”...d) La discriminación por razón de sexo, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier índole.</p> <p>1.7 Asi mismo de la recurrida se aprecia en los fundamentos 54 y 55, el error del A quo surge en no haber realizado un análisis de los hechos y la declaración de la actora de forma correcta, al no considerar lo siguiente; la discapacidad de la actora es evidente puesto que la sordera de la trabajadora es una situación evidente al momento de establecer comunicación verbal, tal como ocurre con un embarazo avanzado; así como; cuando la actora responde que al momento de su despido no le manifestaron causa alguna, se refiere a que no le acusaron alguna causal de despido justificado por la Ley; y la declaración de la actora en el extremo que nunca tuvo problemas de trabajo con sus anteriores jefes (a excepción del último), debido a su sordera. Por ello es A quo no toma en cuenta que por regla general, los trabajadores discapacitados tienen menos oportunidades, son víctimas de una disparidad social que el Estado busca remediar a través de política públicas que protejan a la persona con discapacidad y que sin embargo el A quo soslaya, buscando encontrar supuestas “contradicciones” en la actora que nunca han existido, más aún nótese que la demandada nunca ha negado en su contestación que el despido de la actora ha tenido como motivo la discriminación por su sordera, por lo que corresponde aplicar la regla establecida en el artículo 19° de la NLPT.</p> <p>1.8 Finalmente en relación a la indemnización por lucro cesante, la recurrida en sus fundamentos 8.3 y 8.4, establece un monto irrisorio de S/1000.00 por concepto de indemnización por lucro cesante, sin tener en consideración que la actora percibía una remuneración mensual de S/ 4 585.00 y que además debió percibir los conceptos remunerativos de movilidad y refrigerio que eran otorgados mensualmente, incluido los beneficios del pacto colectivo, es decir, el lucro de la actora, en caso de continuar laborando era sumamente mayor a los S/ 4 585.00 mensual, ahora, si bien ella admite haber tenido luego del sus despido ingreso promedios de S/ 2000.00 mensuales, ello no implicaría que en todo caso habría dejado de percibir en promedio un suma mensual de S/. 2 585.00, cifra que debió tomarse como parámetro para establecer el monto indemnizatorio.</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2017.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA 4: El Cuadro N° 04 revela que, **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: Muy Alta. **Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes** que fueron de rango: Muy alta y muy alta, respectivamente. **En la introducción**, se encontraron los 5 parámetros previstos: **El encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso y la claridad. De igual forma, en la postura de las partes** se encontraron los 5 parámetros previstos: **Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y; la claridad.**

<p>que venía desempeñando, se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria del 9%, así como la Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue durante el lapso del despido, se ordene el pago, en la suma de S/. 207,440.90 soles, por el periodo comprendido del 12 de junio del año 2012 hasta el 26 de julio del año 2017, por concepto de Beneficios Económicos, comprendidos por; El pago de Asignación Familiar, el pago de Refrigerio, el</p> <p>pago de Gratificaciones, el pago de la Bonificación Extraordinaria del 9%, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, el pago de Escolaridad, el pago de movilidad, el pago de Riesgo de trabajo, el pago de Cierre de pliego, el pago de Remuneración Vacacional, el pago de Indemnización Vacacional, el pago por Retorno Vacacional, el pago de Utilidades de los años 2015 y 2016, se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Daño Moral, en la suma de S/. 40,000.00 soles, y como pretensión subordinada; se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios por concepto de Lucro Cesante, en la suma de S/. 148,555.00 soles y se ordene el pago de los intereses legales, así como el pago de costas y costos del proceso.</p> <p>2.3 La Empresa demandada al contestar la demanda señala que “B” cuyo régimen administrativo es de carácter privado, sin embargo, también se encuentra sujeta al sistema administrativo presupuestario contenido en la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, indicando además que de los actuados se puede establecer que con la otra parte solo tuvieron una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de Locación de Servicios mediante Órdenes de servicios, las mismas que se caracterizan por la ausencia total de los elementos fundamentales del contrato de trabajo como son la dependencia, subordinación y remuneración, así como se aprecia de las normas legales laborales, es condición indispensable para tener derecho a percibir los extremos reclamados, haber tenido un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada; lo cual no fue su situación legal dentro de “B” y por ende se debe declarar infundada la demanda en todos sus extremos.</p>	<p><i>jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Del Principio de la Primacía de la Realidad</p> <p>2.4 Es de considerar que, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes, trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se puede extraer sus elementos esenciales como son: la prestación personal, subordinación y remuneración, acogidos en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de los cuales el de subordinación es el más importante por constituir el rasgo diferenciador para distinguir el contrato de trabajo de otro tipo de contratos, en mérito al cual, el Tribunal Constitucional, señaló: “[...] que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con otros contratos de naturaleza civil o mercantil es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la</p>					X							

Motivación del derecho	<p>órdenes, instrucciones a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) [...]”¹; rasgo que no se presenta en lo absoluto en uno de naturaleza civil o mercantil diversa al contrato laboral.</p> <p>2.5 De ese modo, en caso se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la demandada de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre</p> <p>----- ¹ STC N.º 1846-2005-AA, de 20 de febrero de 2006. Séptimo fundamento</p> <p>otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le dé la denominación de relación civil o mercantil.</p> <p>De la carga Probatoria</p> <p>2.6 Así también respecto de la carga probatoria, el numeral 23.2) del artículo 23º de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, indica: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Respecto de la “presunción” el jurista Oxal Víctor Avalos Jara² sostiene que “Si uno lee la norma puede colegir que al demandante sólo le compete acreditar la prestación personal de servicios, entiéndase no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado. Es decir, la demandante no tiene que probar la subordinación, sino solo la existencia de una relación prestacional, lo que podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional. Frente a esta presunción de tipo iuris tantum, le incumbe al demandado si es que así lo considera conveniente acreditar, por un lado, que la relación no fue de plazo indeterminado o, por otro lado, que la relación laboral presumida nunca existió”</p> <p>2.7 Al amparo de ese contexto, el A quo, ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso; así como, de los indicios derivados de los medios probatorios actuados, llegando a la convicción y certeza de que los servicios no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios, como señala la demandada, sino una relación de naturaleza laboral, esto en efecto puede concluirse del proceso, en razón de haberse dado en la realidad los elementos constitutivos del contrato de trabajo antes señalados. El elemento de la prestación personal, no ha sido cuestionado por la demandada, lo que se encuentra acreditado con los recibos por honorarios electrónicos (obran en autos de fojas 02 a 62), las ordenes de servicios, el memorándum</p>	<p><i>norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>												
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 166-AFCO-EMMSA-2013 (el cual hace referencia al horario de ingreso y de salida de su centro de labores) y los términos de referencia de contrato (obrante en autos de fojas 347 a 410), siendo el numeral 1. donde se precisa la descripción de la contratación, el numeral 3. donde se detalla el objeto del servicio y el numeral 4. donde se define las Actividades a realizar por el demandante y además el lugar de prestación de servicio, el cual es el domicilio principal de la demandada sito en: “En las instalaciones del Gran Mercado Mayorista de Lima, Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita - Lima.”, donde se autos de fojas 242,), dado que sus funciones las ejercía de manera presencial y personal, instrumentales que dan cuenta que la demandante prestó servicios a favor de la demandada desde el 18 de junio de 2012 al 26 de julio de 2017, desempeñándose en el cargo de Profesional Contable y Control Previo realizando labores en el departamento de contabilidad de la demandada; El elemento de la Subordinación, queda acreditado mediante la copia del correo institucional que tenía a su cargo la demandante (de fojas 83 a 84), más aun si mediante su manifestación en audiencia de juzgamiento, hace mención</p> <p>-----</p> <p>² AVALOS JARA, Oxal Víctor. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Juristas Editores, 2011, Lima Perú, página 357.</p> <p>que tenía asignado un escritorio y una computadora, mediante la cual podía desempeñar sus labores, así como las ordenes de servicios y términos de referencia del contrato (folios 347a 410), de los cuales es de resaltar el termino de referencia, obrante de fojas 382 donde se señala en el numeral 8) Conformidad del servicio, donde señala que la conformidad de la prestación del servicio será otorgada por el área usuaria y en el numeral 9) Forma de pago, donde indica que como condición de pago se efectuará previa presentación del informe de actividades; de lo que se determina que la demandante tenía un jefe que verificaba y fiscalizaba la labor que realizaba; y del elemento de la Remuneración, como la contraprestación realizada por la demandada por el trabajo realizado por la accionante, ha quedado acreditado mediante las ordenes de servicios y recibos por honorarios electrónicos (obrante en autos de fojas 347 a 410 y 02 a 62) que fueron aportados en el proceso por la demandante y la demandada, más aún cuando la demandante percibía un abono como contraprestación como se puede advertir de las citadas instrumentales; quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que se determina que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la parte demandada de manera periódica, por lo que los fundamentos indicados en su recurso de apelación presentado por la parte demandada merecen desestimarse.</p> <p>2.8 Respecto del primer y segundo agravio alegados por la demandante en relación a la nulidad de despido; el A quo, señala en su considerando 54. lo siguiente; “(...) la demandante adjunta a su demanda la Resolución Directoral N° 12027-2016-CONADIS/DIR de fecha 05 de julio del 2016 (ver folios 204) con lo cual se acreditaría la discapacidad alegada por la actora, también es cierto que la causal que invoca señala textualmente lo siguiente: d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, de lo cual se infiere que</p>												
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la situación alegada como causal de nulidad no está configurada por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, sino que es por razón distinta: la discapacidad. Sin perjuicio de ello, y analizando la situación alegada como despido nulo, apreciamos que en la declaración espontánea de la accionante (desde el minuto 48:30 al 54:00 del audio y video de juzgamiento), ante las preguntas de este magistrado, ¿la parte demandada señala que no comunicó su padecimiento? responde: “Sí, inicialmente no les comuniqué pero sí tenía conocimiento el Jefe Inmediato en el año 2016, cuando tramite el CONADIS porque ya se me hacía notorio (...)”; ¿desde cuándo le detectaron el padecimiento? responde: “desde la adolescencia se me presentó a manifestar, si antes de ingresar a laborar a la empresa (...)”; ¿le dijeron algún motivo para despedirla?</p> <p>responde: “No había ninguna causa, (...) hubo cambio de jefes, porque anterior estaba trabajando con otros jefes, varios jefes he trabajado y cuando yo trabajaba no he tenido inconvenientes porque el hecho que yo no pueda oír bien no me limita al hecho a que me pueda desarrollar (...) el señor cuando vino ya en 2017 empezó a hostigarme ya tenía favoritismos (...) me quería cansar por cualquier motivo”; ¿es el mismo jefe que estuvo en 2016? responde: “(...) el señor si mal no recuerdo llegó en setiembre del 2016 hasta que yo me fuera”; ¿denunció eso a recursos humanos? responde: “sí le dije de forma verbal pero nunca por un escrito”; de lo manifestado por la propia demandante encontramos que su último jefe a quien denomina “el señor” no pudo haber tomado conocimiento a través del trámite del CONADIS, toda vez que este había culminado en julio del 2016 y el último jefe que tuvo recién llegó en setiembre del 2016; de lo que podemos concluir que lo alegado por la demandante es contradictorio y no reflejan de manera alguna el verdadero motivo de la decisión de la culminación laboral o al menos no se puede tener la certeza del mismo”, aunado a ello se tiene del inciso de d) del artículo 29° del D.S. N° 003 -97-TR, donde textualmente señala que; “La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” (el resaltado es nuestro), de ello se puede apreciar que el A quo no amparó el despido nulo por la causal invocada en el inciso d) debido a que no se acreditó en autos, la discriminación, más aún si la propia demandante señala en audiencia de juzgamiento que con sus anteriores jefes ha trabajado con normalidad, siendo en setiembre de 2016 el ingreso de un nuevo jefe, hasta el período de su despido que fue el 26.07.2017, más aún si la propia demandante, que no le comunicó a la empresa demandada sobre su discapacidad, y cuando obtuvo su trámite del CONADIS, lo hizo saber de manera verbal, la cual no se acredita ni manifiesta en medio instrumental idóneo, lo cual cause certeza de que nos encontramos frente a un despido nulo, dando amparo a su pretensión subordinada con respecto del despido incausado y la reposición de la demandante, por ello el agravio señalado por la parte demandante resulta ser desestimado.</p> <p>2.9 Del tercer agravio señalado por la demandante, respecto de la indemnización por lucro cesante, si bien es cierto el A quo determinó mediante sentencia de primera instancia en su considerando 83. menciona lo siguiente; “(...) debe tenerse presente que la accionante en el presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, en el entendido que la actora dejó de laborar por causa imputable a la demandada y el elemento objetivo se traduce en el hecho de haber dejado de percibir sus ingresos en dicho período (remuneraciones) los</p>												
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que ha tomado como elemento referencial de cálculo. Empero, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la empresa demandada al despedir a la accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos, es así que observamos que en autos no se aporta medios probatorios referidos a este concepto, y en el debate de audiencia (ver minuto 01:03:16 a 01:04:50 del juzgamiento), la demandante ha referido en un primer momento que no cuenta con trabajo, después indica que tiene trabajos eventuales y ante los cuestionamientos del magistrado señaló que sus trabajos son como Contadora y que aproximadamente percibe de ingresos que no llegan a los S/. 2,000.00 soles, asimismo señala que es madre soltera, infiriéndose que la demandante ha estado trabajando y dichos ingresos le han permitido cubrir por lo menos sus necesidades básicas; asimismo de la Información del Asegurado obtenida de la página web de ESSALUD, donde se aprecia que la demandante cuenta con seguro regular con calidad de familiar, hecho que denota que la actora cuenta también con seguro de salud y no es la única fuente de ingresos de su</p> <p>hogar”, referente a ello el testimonio de la parte demandante resulta ser incongruente puesto que, se ha acreditado que durante el período de despido, habría percibido ingresos, tal como es de la consulta en la Web de ESSALUD, que es de acceso al público en general, que la demandante cuenta con un seguro tipo familiar, regular hasta el 31.08.2018, así las cosas nos encontramos frente a un hecho que no sustenta el petitorio de la demanda, pretendida por la parte demandante con respecto al concepto de lucro cesante por ello este Colegiado Superior confirma el extremo apelado.</p> <p>2.10 En consecuencia ha quedado acreditado que en el periodo comprendido del 18.06.2012 al 26.07.2017, entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza laboral y no civil; por lo que corresponde que se le reconozca sus beneficios sociales: Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Asignación Familiar, Vacaciones e Indemnización, Bonificación por Retorno Vacacional, Bonificación por Escolaridad, Movilidad, Refrigerio, Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de Pliego, Utilidades, Indemnización por daño moral, Indemnización por Lucro Cesante y Daños Punitivos, con los intereses legales y financieros, así como las costas y costos del presente proceso, siendo que no ha habido cuestionamiento alguno ni por la demandante ni por la Empresa demandada respecto de los montos liquidados en la sentencia por los beneficios sociales demandados este colegiado acuerda en confirmar la venida en grado en todos sus extremos.</p>												
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA 5: El Cuadro N° 05 revela que, **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: Muy Alta. **Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho**, que fueron de rango: Muy alta y muy alta; respectivamente. **En la motivación de los hechos**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la **motivación del derecho**, se encontraron los 5 parámetros previstos: Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y; la claridad.

	<p>Asignación por Refrigerio, Gratificaciones, Bonificaciones Extraordinarias del 9%, Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por movilidad, Bonificación por Riesgo de Trabajo, Bonificación por Cierre de pliego, Remuneración Vacacional, indemnización Vacacional, Bonificación por Retorno Vacacional, Utilidades de los años 2015 y 2016; 11) ORDENO a la emplazada “B” que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de 205,677.94 (DOSCIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 94/100 SOLES) por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia; 12) Se CONDENA a la demandada “B” el PAGO de intereses legales y financieros, los que se liquidaran en ejecución de sentencia, y 13) ordeno a la parte vencida la demandada “B”, el pago de los costos y costas, las cuales se calcularan en ejecución de sentencia. En los seguidos con don “A” con “B” sobre Nulidad de despido y Otros; y los devolvieron a su juzgado de Origen. - Notifíquese. -</p>	<p><i>uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				<p>X</p>						

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02563-2017-0 -3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Santa Anita, Lima Este – Lima 2017

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA 6: El Cuadro N° 06 revela que, **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión**, que fueron de rango: Muy alta y muy alta, respectivamente. **En la aplicación del principio de congruencia**, se encontró los 5 parámetros previstos: Resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y; la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: Mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (El derecho reclamado o la exoneración); **mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y; la claridad.**

ANEXO N° 6 - DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICOS Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Incausado y Otros, en el expediente N° 02563-2017-0-3208-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima, 2022, declara 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, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación 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 se firma el presente documento. Lima, 17 julio de 2022-----

Shahzadi Violeta Morán Cavero

DNI N° 09906603



ANEXO N° 7 - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV				
		Mes: Marzo				Mes: Abril				Mes: Mayo				Mes: Junio				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X													
5	Mejora del marco teórico					X												
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X											
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X										
8	Ejecución de la metodología								X									
9	Resultados de la investigación									X								
10	Conclusiones y recomendaciones										X							
11	Redacción del informe final y del artículo científico											X						
12	PRE - BANCA.												X					
13	Levantamiento de observaciones													X				
14	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X			

ANEXO N° 8 - PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	50	100.00
• Fotocopias	0.10	300	30.00
• Empastado	50.00	1	50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	1000	30.00
• Resaltadores	5.00	3	15.00
• Lapiceros	0.50	10	5.00
Servicios			
• Matrícula Taller	280.00	1	280.00
• Pensiones	680.00	4	2,720.00
• Luz	50	5	250.00
• Internet	50	5	250.00
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			3,860.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	10.00	10	100.00
Sub total			100.00
Total de presupuesto desembolsable			3,960.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o 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 presupuesto no desembolsable			462.00
Total (S/.)			4,422.00

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	doku.pub Fuente de Internet	6 %
2	pdfcoffee.com Fuente de Internet	4 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%