



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE N°  
00534-2018-0-0801-JR-LA-02, JUZGADO DE TRABAJO - DISTRITO JUDICIAL DE  
CAÑETE - PERÚ. 2023**

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

**AUTOR**

**BRAVO OSCCO, LUISA  
ORCID:0000-0002-2382-1915**

**ASESOR**

**USAQUI BARBARAN, EDWARD  
ORCID:0000-0002-0459-8957**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0519-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **07:48** horas del día **27** de **Julio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**BARRAZA TORRES JENNY JUANA** Presidente  
**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Miembro  
**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO** Miembro  
**Mgtr. USAQUI BARBARAN EDWARD** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, JUZGADO DE TRABAJO - DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE - PERÚ. 2023**

**Presentada Por :**  
(2506130022) **BRAVO OSCCO LUISA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**BARRAZA TORRES JENNY JUANA**  
Presidente

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
Miembro

**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO**  
Miembro

**Mgtr. USAQUI BARBARAN EDWARD**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, JUZGADO DE TRABAJO - DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE - PERÚ. 2023 Del (de la) estudiante BRAVO OSCCO LUISA , asesorado por USAQUI BARBARAN EDWARD se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 6% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 30 de Diciembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **JURADO**

Mgtr. Jenny Juana Barraza Torres

ORCID: 0000-0003-0957-2577

**Presidente**

Mgtr. Isabel Dafne Dalila Marquez Galarza

ORCID: 0009-0001-7870-6009

**Miembro**

Mgtr. Hilton Arturo Checa Fernández

ORCID: 0000-0003-3434-1324

**Miembro**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres, a mi pequeña hija, a mis hermanos, y a todas las personas que me han apoyado incondicionalmente para continuar y lograr el objetivo anhelado en el campo del derecho.

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, a Dios todo poderoso por brindarme fuerza y sabiduría y permitirme llegar a estos momentos ante toda adversidad.

A mi familia, por brindarme su apoyo en cada momento de mi vida y de esta manera poder culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y a su plana docente por brindarme la oportunidad de ampliar mis conocimientos en este campo del saber del Derecho.

## INDICE GENERAL

CARÁTULA.....	I
JURADO.....	II
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
INDICE GENERAL .....	VIII
LISTA DE TABLAS .....	XII
RESUMEN .....	XIII
ABSTRACTS .....	XIV
<b>I PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Formulación del problema general .....	2
1.2.2 Formulación de los problemas específicos.....	2
1.2.2.1 Problema específico 1 .....	2
1.2.2.2 Problema específico 2.....	2
1.3 Justificación .....	3
1.3.1 Justificación teórica .....	3
1.3.2 Justificación práctica .....	3
1.3.3 Justificación Metodológica.....	4
1.3.4 Justificación Social .....	4
1.4 Objetivos:.....	4
1.4.1 Objetivo General.....	4
1.4.2 Objetivos Específicos: .....	4
<b>II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
2.1 Antecedentes.....	5
2.1.1 Internacionales:.....	5
2.1.2 Nacionales: .....	7
2.1.3 Local: .....	8
2.2 Bases teóricas .....	9

2.2.1	Bases teóricas de tipo procesal .....	9
2.2.1.1	El proceso laboral ordinario .....	9
2.2.1.1.1	Concepto.....	9
2.2.1.2	Principios aplicables .....	9
2.2.1.3	Inmediación .....	10
2.2.1.4	Oralidad .....	10
2.2.1.5	Concentración .....	10
2.2.1.6	Celeridad.....	11
2.2.1.7	Economía procesal.....	11
2.2.1.8	Etapas del proceso .....	11
2.2.1.9	Plazos aplicables .....	11
2.2.1.9.1	Concepto de plazo .....	11
2.2.1.10	Plazos para la demanda.....	12
2.2.1.11	Cómputo de plazo .....	13
2.2.1.12	Admisión de la demanda .....	13
2.2.1.13	Medios impugnatorios .....	14
2.2.1.14	Del recurso de casación .....	15
2.2.1.15	Actos procesales sujetos a control de plazos .....	16
2.2.1.15.1	Acto Procesal.....	16
2.2.1.16	Efectos de los plazos.....	19
2.2.1.17	Sujetos del proceso .....	19
2.2.1.18	Las resoluciones .....	21
2.2.1.19	Clases de resoluciones .....	22
2.2.1.19.1	El Decreto.....	22
2.2.1.19.2	El auto .....	23
2.2.1.19.3	La sentencia.....	23
2.2.1.20	Los medios probatorios .....	23
2.2.1.20.1	Objeto de la prueba .....	24
2.2.1.20.2	Pruebas actuadas en el proceso examinado.....	24
2.2.1.21	La pretensión .....	25
2.2.1.21.1	Concepto.....	25
2.2.2	Bases teóricas de tipo sustantivas .....	26
2.2.2.1	El contrato de trabajo.....	26



2.2.2.2	El Contrato Administrativo de Servicios.....	26
2.2.2.3	El Contrato de Locación de Servicios .....	27
2.2.2.4	El despido .....	27
2.2.2.5	Clases de despido.....	27
2.2.2.5.1	El despido justificado .....	28
2.2.2.5.2	El despido arbitrario .....	28
2.2.2.5.3	El despido nulo.....	29
2.2.2.5.4	El despido indirecto.....	29
2.2.2.5.5	El despido incausado .....	29
2.2.2.5.6	El despido fraudulento .....	30
2.2.2.5.7	El despido injustificado.....	31
2.3	Hipótesis .....	31
2.3.1	Hipótesis general .....	31
2.3.2	Hipótesis específicas.....	32
III	METODOLOGÍA.....	33
3.1	Nivel, tipo y diseño de investigación.....	33
3.1.1	Nivel de investigación .....	33
3.1.2	Tipo de investigación.....	34
3.1.3	Diseño de investigación.....	35
3.2	Población y muestra.....	36
3.2.1	Población .....	36
3.2.2	Muestra .....	36
3.3	Variables. Definición y operacionalización.....	36
3.3.1	Variables .....	36
3.3.2	Definición de variables .....	36
3.3.3	Operacionalización de variables .....	37
3.4	Técnicas e instrumento de recolección de información.....	38
3.4.1	Técnicas .....	38
3.4.2	Instrumento de recolección de información .....	38
3.5	Método de análisis de datos.....	38
3.6	Aspectos éticos .....	40

IV	RESULTADOS .....	41
V	DISCUSIÓN .....	45
VI	CONCLUSIONES .....	49
VII	RECOMENDACIONES .....	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	58
	Anexo 02: Instrumento de recolección de información.....	59
	Anexo 03: Consentimiento informado.....	67
	Anexo 04: Evidencias de ejecución .....	68

## LISTA DE TABLAS

<b>Cuadro 1:</b> Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado. ....	41
<b>Cuadro 2:</b> Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado. ....	43

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo –Distrito Judicial de Cañete - Perú. 2024 del proceso en estudio. En cuanto a la metodología del presente trabajo de investigación, es de tipo 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 revelaron que si identificó la efectividad diligente del cumplimiento de plazos por parte de los magistrados, así mismo se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios, por último, la calificación jurídica de los hechos fue idóneo. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de muy alta, muy alta y muy alta calidad; y de la sentencia de segunda instancia en muy alta, muy alta y muy alta calidad. Finalmente las conclusiones son: La sentencia de primera y segunda instancia ambas se ubican en el rango de muy alta y muy alta calidad (con una ponderación de 40 puntos).

**Palabras claves:** reposición, despido incausado y sentencia

## ABSTRACTS

The objective of this research work was to determine the quality of the sentences on reinstatement for unjustified dismissal in file No. 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Labor Court – Judicial District of Cañete - Peru. 2024 of the process under study. Regarding the methodology of this research work, it is qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; To collect the data, observation and content analysis techniques were used; and as an instrument an observation guide. The results revealed that if the diligent effectiveness of the magistrates' compliance with deadlines was identified, the clarity of the resolutions was also evident, by demonstrating concise, contemporary language, and by not demonstrating complex wording, the evidentiary means have been relevant, since they were sufficient and necessary, finally, the legal classification of the facts was appropriate. Obtaining the following results from the expository, consideration and resolution part: of the first instance ruling were in the range of very high, very high and very high quality; and the second instance sentence in very high, very high and very high quality. Finally, the conclusions are: The first and second instance rulings are both located in the range of very high and very high quality (with a weight of 40 points).

**Keywords:** reinstatement, unjustified dismissal and sentence

# I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción del problema

En el presente estudio referente a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia judicial sobre reposición por despido incausado, para su análisis y entendimiento se requiere el conocimiento sinóptico del contexto ya sea en su forma temporal y espacial en que se desarrollan, puesto a que ellos reflejan el producto de la actividad judicial, en donde el Juez, por la investidura que le otorgan las leyes a nombre y en representación del estado peruano, es el que dicta al finalizar el proceso.

El presente estudio, está orientada a la determinación de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, donde se ordena la reposición por despido incausado; en el expediente judicial N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02 del juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cañete.

Que la corte con su nueva integración, ha venido a confirmar, en reciente fallo, al decidir que el mentado derecho de todo empleador a despedir sin causa, encuentra fundamento en la garantía de libertad contractual que, al tener rango constitucional (art 14 y 17 CN), resulta de reconocimiento y tutela insoslayables. (Medina, 2019, p. 12).

La indagación de ilustraciones sobre la calidad de sentencias de primera y segunda instancia judicial determinado, originó no perder de vista el contenido circunstancial y zonal del cual nace puesto a que las sentencias se componen en un fruto de la acción de la persona que realiza representando al Perú.

En lo que corresponde al Perú, El fenómeno social de la corrupción es un problema al cual lamentablemente recién se le ha dado la importancia necesaria, generado por los grandes escándalos políticos, habiéndose expandido entre los distintos funcionarios de entes públicos en asociación con empresas privadas mayormente y llegando a ocupar gran parte de nuestro sistema jurídico. ¿Cómo se ha desarrollado tanto la

corrupción? ¿Qué implica este fenómeno? Interrogantes que buscamos responder en este segmento. (Aquino, 2018, p. 16).

Finalmente, la justicia peruana pasa por un escenario crítico, totalmente discutida por la población, y la provincia de cañete no queda ajeno a ello, puesto que en la mayoría de los casos se concede o se ofrece justicia comprada o en donde en muchos casos el honesto es internado en un centro penitenciario y el culpable goza de total impunidad, lo cual faculta contextualizar y/o enmarcar en distintas esferas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Formulación del problema general**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo – Distrito Judicial de Cañete - Perú. 2024?

### **1.2.2 Formulación de los problemas específicos**

#### **1.2.2.1 Problema específico 1**

¿Cómo se determina la calidad de la sentencia de primera instancia, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive?

#### **1.2.2.2 Problema específico 2**

¿Cómo se determina la calidad de la sentencias de segunda instancia, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive?

### **1.3 Justificación**

El presente trabajo de investigación, tiene un propósito que se centra en la razón del mismo, establecer la deficiencia en la regulación del despido incausado y claro está la solución más adecuada a ello sin afectar su naturaleza jurídica, dado a que el despido es un hecho constante que se presenta en todas las relaciones laborales.

Es necesario analizar si ésta dación de justicia se está llevando correctamente, puesto que en muchas ocasiones, se aplica incorrectamente la ley en las decisiones judiciales, que en muchas oportunidades al trabajador les son vulnerados sus derechos, y ante la arbitrariedad cometido por sus empleadores. Conllevando a perjudicar la correcta administración de justicia, llegando a crear incertidumbre entre los que confían en ella. Finalmente, el presente trabajo de investigación se justifica por que buscará beneficiar a los estudiantes de derecho, generando conocimiento ya que el conocimiento permite reinventarse continuamente generando los mecanismos necesarios para plantearle cara a los problemas, retando al futuro, haciendo el camino de la vida más viable. Constituyendo un puente entre la etapa estudiantil y la etapa profesional

#### **1.3.1 Justificación teórica**

El presente trabajo posee justificación teórica, al haberse encontrado como resultado que la calidad de la sentencia es de rango muy alto respectivamente, coincidiendo con la investigación realizada por Samaniego (2022). “Se debe realizar una justificación teórica cuando el tema elegido se enfoque a alguna teoría en particular. Este tipo de justificación tiene la función de lograr un debate académico y reflexiones que aporten más información.”

#### **1.3.2 Justificación práctica**

El presente trabajo posee justificación práctica, coincidiendo con la investigación realizada por Samaniego (2022). “Este tipo de justificación se utiliza cuando se plantee una solución a un problema de investigación determinado.”



### **1.3.3 Justificación Metodológica**

El presente trabajo posee justificación metodológica, coincidiendo con la investigación realizada por Samaniego (2022). “Se debe realizar la justificación metodológica cuando se proponga aplicar nuevos procedimientos o instrumentos metodológicos.”

### **1.3.4 Justificación Social**

El presente trabajo se justifica socialmente, coincidiendo con la investigación realizada por los investigadores Ñaupas et al. (2018) al señalar que cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social, en el presente caso la deficiencia en la regulación del despido incausado dado a que el despido es un hecho constante que se presenta en todas las relaciones laborales y que en muchas oportunidades al trabajador les son vulnerados sus derechos, y ante la arbitrariedad cometido por sus empleadores. (p. 221)

## **1.4 Objetivos:**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, Juzgado de Trabajo - Distrito Judicial de Cañete - Perú. 2024

### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente escogido.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente escogido.

## II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

Entre los trabajos internacionales, nacionales y locales se encontraron:

#### 2.1.1 Internacionales:

En Ecuador, Sacta (2020) en su tesis de maestría de la Universidad de Cuenca titulada “La carga de la prueba del despido intempestivo en la Legislación Laboral Ecuatoriana”, profundizando en el análisis y la comprensión del despido en el Ecuador. En un primer momento se lo delimita, se diferencian sus clases y se revisa cómo está regulado en el Derecho ecuatoriano e internacional. En un segundo momento, se estudia la carga de la prueba en el Derecho Laboral y se centra en el despido incausado, poniendo énfasis en los despidos agravados, de reciente protección en el país. Finalmente, se reflexiona sobre el principio tutelar en las normas laborales, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo, analizando conceptos como la estabilidad reforzada, desregulación, flexibilidad y flexiseguridad, tuvo como **objetivo** profundizar en el análisis y la comprensión del despido en el Ecuador, teorizando el despido incausado, desde lo sustantivo y adjetivo.

En cuanto a la **metodología**, basó en el desarrollar un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y doctrinal. **Concluye** que en el despido intempestivo, la atribución de la carga de la prueba en principio no guarda correspondencia con el principio tutelar que inspira el Derecho Laboral y el Procesal Laboral. Dado que la parte empleadora tiene cercanía y dominio de fuentes de pruebas como la documental o la testimonial, el trabajador tiene una desventaja de defensa, que el proceso laboral debe corregir. El desarrollo tecnológico está permitiendo que dentro de los procesos laborales, los trabajadores pueden reducir su desventaja procesal y probar hechos como el despido intempestivo. El avance en el Derecho Probatorio está permitiendo que la verdad procesal se acerque cada vez más a la realidad, pero es necesario regular la utilización de los medios tecnológicos para que el carácter tutelar de las normas sociales, puedan verificarse en la práctica.

En Argentina, Medina (2021) en su tesis de maestría de la Universidad Nacional de la Plata titulada “El despido incausado como acto discriminatorio”, señalando que todo despido sin

causa es un acto jurídicamente discriminatorio y, por ello, inconstitucional y nulo. Para así decir, re-significa términos como dignidad y discriminación, conforme un sentido estrictamente jurídico. En cuanto a los **objetivos**, Señaló lo siguiente:

Elaborar y elucidar el concepto central de “discriminación objetiva”, indicando cuales son los elementos esenciales para su configuración. En dicho afán, deja asentadas las bases y puntos de partida para una teoría general de los derechos humanos, que sirva de piedra angular a una futura jurisprudencia y, quizás, a una reforma legislativa, considerada necesaria para la protección legal de los derechos humanos en general y de los derechos humanos específicos laborales, como el derecho “al trabajo” y a la “estabilidad en el mismo”. En cuanto a la **metodología**, se basó en el desarrollar un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio y descriptivo. En cuanto a las **conclusiones**, señaló: que la tesis confirma el enunciado científico inicial, según el cual, todo despido sin causa es un acto discriminatorio, toda vez que, teniendo por causa, objetiva y real, la condición de asalariado de todo trabajador subordinado, sí y sólo sí, resultará lesivo del valor dignidad, entendido como el valor-fin supremo de realización humana.

En Venezuela, Contreras (2018) en su tesis de maestría de la Universidad de Carabobo titulada “La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela”, señala como caso al derecho positivo venezolano en el que se establece un régimen sin precedentes hacia la tutela de los trabajadores, principalmente en el caso inamovilidad laboral, en las cuales la ruptura del vínculo laboral es prácticamente exclusiva del asalariado, limitando el poder discrecional del patrono de poner fin al contrato de trabajo y su ajuste a nuevas formas de producción dentro de un mercado dinámico y versátil. En cuanto al **objetivo**, señaló lo siguiente: Determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, específicamente en su reconocimiento como política social eficiente en el mundo del trabajo. En cuanto a la **metodología**, señaló que estará enmarcado en un enfoque metodológico documental de tipo descriptivo, considerándose que para el análisis del fenómeno a investigar es imperativo la revisión y recopilación exhaustiva de contenidos bibliográficos. Y En cuanto a las **conclusiones**, señaló: Que la estabilidad laboral en Venezuela es un derecho amparado constitucionalmente y por las demás disposiciones legales que derivan de la norma suprema, sin embargo, genera a su vez rigidez en el

mercado laboral y estancamiento en el crecimiento productivo, creando una limitación al poder discrecional del empleador de poner fin a la relación de trabajo.

### 2.1.2 Nacionales:

Ato (2021) en la Revista Oficial del Poder Judicial del Perú titulada “El lenguaje claro y la transparencia de las decisiones judiciales”, analizó la calidad de las sentencias que manejan los miembros de la comunidad jurídica del Poder Judicial del Perú, el derecho a comprender y la transparencia institucional. **En cuanto al objetivo** propuso: buscar la recepción de una normativa metodológica que permita obtener resoluciones judiciales redactadas en lenguaje claro para el ciudadano, de modo que se genere mayor transparencia y legitimidad institucional. En cuanto a la **metodología**, señaló que la investigación, tiene como sustrato la investigación jurídica doctoral de naturaleza cuantitativa y aplicada, basada en el método hipotético-deductivo. En cuanto a las **conclusiones** señaló: Que la percepción sobre el mejoramiento de la calidad de las sentencias del Poder Judicial del Perú debe darse con una normativa metodológica de lenguaje claro para superar esta barrera comunicativa que afecta la transparencia y legitimidad de este poder del Estado y al derecho a la comprensión de los ciudadanos que acceden a la justicia en el Perú.

Rojas (2018) en su tesis de pre grado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por despido incausado” señaló: que la recolección de datos se llevó a cabo basándose en un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, haciendo uso de 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 la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes tanto a la sentencia de primera como de segunda instancia fueron de rango: muy alta, **en cuanto al objetivo**, señaló como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de acción de amparo en concordancia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00025-2013-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes - 2018.

**En cuanto a la metodología**, desarrollo un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Y en cuanto a las **conclusiones**, señaló: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Ruiz y Rojas (2021) en su tesis de pre grado de la Universidad Científica del Perú, titulada “indemnización por lucro cesante en el despido incausado del trabajador; casación 2996-2017 Cusco”, Señalaron: Que la fijación de los montos indemnizatorios por lucro cesante, con ocasión del despido incausado, no tiene una regulación y/o determinación específica en la legislación laboral, y para resolver este tipo de problemas, se recurre en vía supletoria a las normas del Código Civil efectuándose interpretaciones que muchas veces son desnaturalizados por los jueces. **En cuanto al objetivo**, Señalaron: como objetivo general, analizar los fundamentos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema plasmados en la Casación N° 2996-2017 Cusco. **En cuanto a la metodología**, Señalaron: que la investigación se enmarca dentro del nivel de tipo cualitativo. Este enfoque es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento. (SANDÍN, 2003). **En cuanto a las conclusiones**, Señalaron: que La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2996-2017 Cusco, plantea irrazonablemente la desvinculación del lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, cuando estas deberían estar intrínsecamente relacionadas, ya que si el lucro cesante es una forma de indemnización por daño patrimonial su cuantificación de la misma en los casos de despidos incausados, debe realizarse de la obtención de un dato objetivo como es la remuneración que tenía el empleado al momento de la desvinculación laboral.

### **2.1.3 Local:**

León (2021) en su tesis de pre grado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, titulada, calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por

despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco, 2020 refirió: que la calidad de las sentencias es otro de los problemas que aquejan a nuestra alicaída administración de justicia, asimismo señaló: que otro de los graves problemas que denuncian es el incumplimiento de los plazos judiciales y las argucias de los abogados quienes muchas veces haciendo uso y abuso de los “recursos” dilatan los procesos entorpeciendo así el proceso causando demora en la solución de sus conflictos, creando de esta manera 3 desconfianza en los justiciables. Señalando como **objetivo** la de mejorar y elevar la calidad de las decisiones judiciales y así garantizar la seguridad jurídica de nuestro país. En cuanto a la **metodología** señala que es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. En cuanto a las **conclusiones** señaló, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal**

#### **2.2.1.1 El proceso laboral ordinario**

##### **2.2.1.1.1 Concepto**

En el proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) 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. (Maita, 2020).

##### **2.2.1.2 Principios aplicables**

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, se precisan principios inherentes para el desarrollo del proceso, siendo que en el artículo I ha prescrito los siguientes:

### **2.2.1.3 Inmediación**

Este principio garantiza que el juez debe participar directamente en las diligencias que son parte del proceso. Con esto, se prioriza el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad. (Arévalo, 2018).

### **2.2.1.4 Oralidad**

Asume un doble significado: por un lado, un proceso rápido, concentrado y eficiente; y, por otro, una metodología concreta, empírico – inductiva en la búsqueda de los hechos y de la valoración de las pruebas. Predomina la palabra sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones procesales y la relación de las partes entre sí y de éstas con el Juez, facilitando la reducción de los tiempos y duración del proceso. (Vicuña & Santos, 2016).

### **2.2.1.5 Concentración**

Este principio persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor número de diligencias y por consiguiente el juicio dure menos. Según el autor venezolano Mora: Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario, todo esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y con base en la percepción que el juez haya tenido del juicio.<sup>6</sup> El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido. (Arévalo, 2018).

### **2.2.1.6 Celeridad**

Busca crear un proceso ágil y rápido, sin dejar de lado la eficiencia, con plazos y términos breves, perentorios e improrrogables y con la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible. Reviste más importancia atendiendo a la naturaleza de los derechos que se discuten en los procesos laborales; en caso contrario, se acentúa la desigualdad entre las partes. (Vicuña & Santos, 2016).

### **2.2.1.7 Economía procesal**

No sólo está referido a la reducción del gasto sino también a la economía de tiempo y esfuerzo. Por un lado, la economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia debida, toda vez que el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso. En relación con el tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor lapso posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. (Vicuña & Santos, 2016).

### **2.2.1.8 Etapas del proceso**

En el proceso abreviado laboral existe una audiencia única, la cual se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento (propias del proceso ordinario laboral). Comprende, así, las etapas de:

- Conciliación
- Confrontación de posiciones
- Actuación probatoria
- Alegatos y
- Sentencia.

Este aglutinamiento de etapas en la audiencia única es, claramente, una muestra de que el legislador diseña un proceso abreviado laboral en donde la concentración es uno de sus principios rectores. (Editor la ley, 2020).

### **2.2.1.9 Plazos aplicables**

#### **2.2.1.9.1 Concepto de plazo**

Guerrero & Rojas (2022) elaboraron un artículo científico en la revista titulada “Plazos procesales y el debido proceso como garantías en un estado de derecho, 2021”;



señalando que, el Plazo procesal alude al tiempo establecido por Ley o por el Juez para realizar un acto procesal. Según Serna (2017), considera que es el plazo o término procesal asignado a una parte, un órgano jurisdiccional o un tercero, para ejercitar derechos o cumplir obligaciones, según el proceso. Para Villada (2016), el plazo procesal es el espacio de tiempo para realizar las actuaciones a cargo de quienes intervienen en el proceso. Ramos (2019), lo define como el espacio temporal para realizar determinada actuación, el cumplimiento de una resolución, el acatamiento de un proveído, la satisfacción de un requerimiento o prevención, de un mandamiento dentro de un procedimiento jurisdiccional ya instaurado en cualquiera de sus fases.

Lemontech (2022) señala que el plazo que la ley otorga a una acción procesal es el tiempo que debe transcurrir desde el inicio hasta el final de un acto procesal. El plazo puede ser reducido o ampliado por el juez, según las circunstancias de cada caso las partes de un proceso judicial disponen de ciertos plazos, establecidos de forma clara, para realizar determinados actos procesales que respaldan sus derechos materiales si una de las partes, o ambas, no pueden cumplir con los actos procesales en el plazo previsto o si el retraso puede causar un perjuicio de difícil rehabilitación a esa parte, el juez puede habilitar días y horas inhábiles para el cumplimiento efectivo de los actos procesales. Siempre a petición de esa parte o de oficio.

Una actuación procesal finalizará y se dará por realizada, cuando se inicie en día hábil, continúe y, aunque finalice en tiempo inhábil (habilitación implícita) Todos los plazos, tanto los legales como los judiciales, son perentorios (improrrogables). Esto quiere decir que si vencen caducará la posibilidad de realizar la actuación procesal concedida. Si no existiese un plazo legal señalado en la ley o normativa de aplicación, será el juez quien lo fije.

#### **2.2.1.10 Plazos para la demanda**

Según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo (D.S. N° 011-2019-JUS), la demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos: 1. Cuando el objeto de la impugnación sean las actuaciones a que se refieren los numerales 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 4, el plazo será de tres meses a

contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero.

#### **2.2.1.11 Cómputo de plazo**

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”. c) 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 inadmisibles. 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. (Arévalo, 2019).

#### **2.2.1.12 Admisión de la demanda**

Según el Artículo 17 de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, señala que 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, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La

resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

### **2.2.1.13 Medios impugnatorios**

El subcapítulo IX del artículo 32 de la referida nueva ley procesal del trabajo, establece que la apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades: a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

#### **2.2.1.14 Del recurso de casación**

El Artículo 34 de la nueva ley procesal del trabajo, advierte que el medio recursivo de casación tiene su sustento en la infracción normativa que incurra claramente sobre la medida contenido en el acto resolutorio que se impugna o en el apartamiento de los precedentes vinculantes emanados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República. Art. 35° Requisitos de admisibilidad del recurso casatorio, este medio recursivo se interpone en los siguientes casos: 1. Contra las decisiones finales (sentencias) y autos dictados por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, señalan fin a dicho proceso. En caso de sentencias el monto total que se reconoce, en ella debe ser superior a las cien (100) URP. No procediendo el medio impugnatorio contra las resoluciones que disponen a la instancia inferior formular una nueva decisión. 2. Ante el respectivo órgano jurisdiccional que dictó la resolución impugnada. La sala superior debe derivar dicho expediente a la Sala Suprema, en el plazo señalado de tres (03) días hábiles. 3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el acto resolutorio materia de impugnación. 4. Acompañando el recibo de la respectiva tasa. Si el medio recursivo, no cumple con dicho requisito, la Sala Suprema concederá al contradictor un plazo de tres (03) días hábiles para que subsane. Vencido el plazo, sin que hubiera subsanado, se rechaza el medio recursivo. Art. 36° Requisitos para que proceda el medio recursivo casatorio, son requisitos para que proceda el recurso casatorio: 1. Que el reclamante no hubiera aceptado anticipadamente la resolución adversa de primera instancia, cuando la resolución que se confirma por la resolución que es objeto del medio recursivo. 2. Referir de forma clara y precisa la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes. 3. Expresar el suceso directo de la infracción a las normas, sobre el acto resolutorio que se impugna. 4. Indicar si la solicitud de casación, es anular o revocar. Si fuera anulatoria, se señala si es total o parcial, y si es anulatorio, se indica hasta dónde debe llegar dicha nulidad. Si fuera revocatoria, se señala en qué debe consistir el desempeño de la sala. Si el medio recursivo incluyera ambas solicitudes, debe comprenderse al pedido anulatorio como el central o principal y el pedido revocatorio como subordinado. Art. 37° Trámite del recurso de casación, Admitido el medio recursivo de casación, la Sala Suprema comienza a revisar el cumplimiento o no de los requisitos previstos en los Art. 35° y 36° luego resuelve declarándolo procedente, inadmisibles o improcedente dicho recurso, según sea el presente caso. Declarado procedente el medio

recursivo, la Sala Suprema señalará día y hora para la vista de la causa. Las partes intervinientes, pueden hacer uso del derecho a solicitar informe oral dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión judicial, que señala fecha para vista de la causa. Terminada el informe oral, la Sala Suprema resolverá el medio recursivo prontamente o en su defecto después de sesenta (60) minutos, señalando el fallo. Excepcionalmente, se decide dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes. En ambos casos, al terminar la vista de la causa se señala fecha para que las partes intervinientes acudan ante el despacho para la respectiva notificación de la decisión, bajo responsabilidad. La notificación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de realizada la vista de la causa. Si no hubiera pedido informe oral o habiéndolo realizado, no se asiste a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación o notificación, notifica la decisión final (sentencia) al quinto día hábil siguiente en su despacho. Art. 38° Efecto del recurso de casación. La presentación del recurso de casación no suspende la ejecución de las decisiones finales (sentencias). Excepcionalmente, podrá suspenderse solo cuando se trate de obligaciones de dar suma dineraria, a solicitud de parte siempre y cuando anteladamente se realice depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total señalado, el juez de la demanda suspende la ejecución de la resolución fundamentada e inimpugnable. El monto total reconocido incluye el capital, intereses del capital a la fecha de que se interponga el medio recursivo, los costos y costas, así como los intereses evaluados que, por dichos conceptos, se devengarán hasta dentro de un (01) año de haberse interpuesto dicho medio recursivo. La liquidación de dicho monto dinerario total reconocido, es realizada por un perito contable.

### **2.2.1.15 Actos procesales sujetos a control de plazos**

#### **2.2.1.15.1 Acto Procesal**

Es el acto jurídico realizado por el tribunal o algunas de las partes en el ámbito de un proceso, con la intención de causar efectos jurídicos en el mismo. En otras palabras, son aquellos que tienen por efecto inmediato la constitución, el desenvolvimiento o la conclusión de un proceso. (Acceso a la justicia, 2023).

En los procesos laborales los actos sujetos a control de plazos son:

**a) Para el Juez**

- Calificación jurídica de la demanda

Acto jurídico procesal mediante el cual, el Juez hace una primera calificación, evaluación de los presupuestos procesales y de las condiciones de la acción de la demanda. (Portal, 2000).

- Contestación de la demanda

Los plazos para contestar la demanda y reconvenir, así como para subsanar omisiones, están claramente establecido en nuestro ordenamiento procesal civil, tanto que parecería inoficioso analizar el tema; sin embargo, en la práctica encontramos que su aplicación requiere de un estudio más o menos profundo, ello precisamente por cuanto el derecho no es una ciencia exacta, es decir que en él no hay verdades absolutas, sino que estamos frente a una ciencia eminentemente argumentativa. El artículo 491 del C.P.C. establece que el plazo, en el proceso abreviado, para contestar la demanda, reconvenir o absolver el traslado de la reconvencción, es de diez días. (Portal, 2000, p. 01).

- Saneamiento

El saneamiento es una de las instituciones jurídicas más importantes en el marco de un proceso, pues permite que el juez en calidad de director de este, pueda pronunciarse previamente sobre la validez de la relación jurídica procesal antes de emitir un pronunciamiento de fondo en su sentencia. Así, el saneamiento procesal se convierte en una garantía del debido proceso cuya aplicación no escapa del proceso laboral. (Matos, 2021, p. 444).

**Citatorio para la audiencia de conciliación**

De la Conciliación Judicial, podemos afirmar que este tipo de conciliación se lleva intraproceso y como una etapa procesal más; pero hay que ser claros, ningún Juez aplica técnicas de comunicación ni de negociación, resultando que en la actualidad cuando se pregunta por este tipo de conciliación se afirma que las partes tienen o van con cultura litigiosa o a los abogados no les conviene que sus clientes concilien y que por ello tratan de desprestigiarlo, lo real y lo cierto es que ni el 2% de los

procesos judiciales concluyen con acuerdo conciliatorio. Hablemos ahora de la conciliación prejudicial y sus tipos, este tipo de conciliación como su propio nombre lo explica se realiza fuera de los terrenos judiciales, tenemos que se ha dividido en tres: la conciliación administrativa, la conciliación privada y la conciliación extrajudicial. La conciliación administrativa, que se lleva adelante desde hace varios años. Es el tipo de procedimiento en el que las partes, (empleador – trabajador) son citadas a la audiencia en atención, por lo general, a una solicitud presentada por el ex trabajador; donde, en caso de inasistencia del empleador se le impone una multa, por lo que muchos empleadores se ven obligados a asistir (sin ningún ánimo conciliatorio) a fin de evitar ser multados y peor aún, en la práctica por la sobrecarga de solicitudes, se deja muchas veces de lado, dentro del proceso conciliatorio poco o nada se usa las técnicas de comunicación. (Cabezas, 2006, p. 04)

#### Expedición de la sentencia

El Artículo 47 de la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, señala: “El proceso se encuentra expedito para sentencia cuando: 1. Ha concluido la actuación de todos los medios probatorios admitidos y actos de investigación ordenados por el Juez. 2. La cuestión debatida sea de puro derecho o, siendo de hecho, no haya necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva. 3. Saneado el proceso, la rebeldía del demandado produzca convicción al Juez respecto de los hechos y pretensiones contenidos en la demanda. 4. Se haya producido allanamiento o reconocimiento, admitidos por el Juez.”

#### **b) Para el demandante**

La demanda: La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho. En el procedimiento laboral ordinario vamos a tener las acciones derivadas del acto que dé origen al procedimiento y que van a variar dependiendo de si se trata de un ejercicio individual o colectivo. (Ramírez, 2012, p.01).

### **2.2.1.16 Efectos de los plazos**

La referida suspensión solo establece la suspensión de plazos procesales, es decir, de aquellos que se dan en el desarrollo de un proceso ya iniciado, el cual sigue su trámite dentro del órgano correspondiente; no obstante, no hace referencia a los plazos de prescripción y caducidad, los cuales se encuentran referidos a la extinción de la acción y del derecho. La presentación de una demanda laboral, por ejemplo, está sujeta a plazos, sean de prescripción o caducidad, de acuerdo al tipo de proceso a iniciar, los cuales no se verían suspendidos bajo el contenido de la Resolución Administrativa N° 000014-2021-P-CE-PJ. (Morillo, 2021).

### **2.2.1.17 Sujetos del proceso**

Sujetos procesales son aquellos que en el proceso jurisdiccional tienen aptitud para realizar actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen en éste. La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes. El concepto de sujeto procesal es omnicompreensivo de todos ellos. (Ortiz, 2010, p. 52).

Son sujetos procesales todos los intervinientes en el proceso, todos los que hacen el proceso: - El juez, el actor, el opositor, el tercero (cuando existe), los incidentistas (cuando están), los actores populares, el ministerio público, y también, todo aquel que por ministerio de la ley puede intervenir en un proceso, todos hacen el proceso, porque todos realizan actos procesales, porque hay que recordar que el proceso no es más que una secuencia o serie coordinada, ordenada y proyectiva de actos procesales en esa relación jurídica procesal compleja. (Ortiz, 2010, p. 52).

#### **1) El Juez**

Es el que se encarga de tomar la decisión judicial reclamada. Sin embargo, sólo los que son juzgados o sujetos del juicio son los verdaderos sujetos litigiosos, con lo que la parte en sentido procesal puede entenderse como aquella que en el proceso reclama tutela judicial o actuación de la ley en su propio interés y nunca en el interés de otro, siendo irrelevante que tenga o no el derecho material o sustancial invocado al



momento de lanzar la pretensión, o que en el proceso se actúe para ayudar a otro a la obtención de su pretensión, o simplemente que proteja sus derechos reclamando por otro para sí. (Ortiz, 2010, p. 53).

#### Facultades del juez según la ley procesal aplicable

Consiste en la aptitud del juez para resolver válidamente un conflicto. Se constituye de elementos de variada naturaleza, de modo que algunos de los elementos son absolutos (como la competencia por razón de materia, cuantía, función y territorio improrrogable) y otros, son relativos, como sucede con la competencia por razón de territorio prorrogable. La diferencia entre uno y otro elemento radica en que los elementos que componen la competencia absoluta participan de un carácter imperativo, de modo que quedan fuera del ámbito de discreción de las partes del proceso, incluyendo al propio juez; por el contrario la competencia relativa participa de un carácter dispositivo, de modo que, la voluntad de las partes juega un papel decisivo, sin que el juez pueda interferir sobre este acto de discrecionalidad conferido exclusivamente a favor de las partes del proceso. (Huamán, 2015, p. 32).

## **2) Las partes**

De conformidad con el artículo 44 del Código de Procedimiento Civil, “toda persona natural o jurídica puede ser parte en un proceso”, pero no define el concepto de parte, sólo hace mención tangencial del mismo. De acuerdo con algún sector de la doctrina, parte es quien pide en nombre propio o en nombre de otro la actuación de la voluntad de ley frente a otro, obviamente por medio del proceso; con lo que tal concepto se debe mirar sólo al interior del proceso, se habla entonces de parte demandante y parte demandada. Significa esto que sólo serán partes aquellos entre los cuales se establece o se constituye la relación jurídica procesal compleja a partir de la notificación de la primera providencia integradora del contradictorio, es decir, prima el carácter formal o procesal, sin importar que el actor sea o no titular del derecho material debatido ni que el opositor, igualmente, sea o no titular por pasiva de dicho derecho o relación. (Ortiz, 2010, p. 53).

- **El demandante**

“Persona que toma la iniciativa en un proceso y que asume, en esta condición, la triple carga de la alegación, de los hechos y de la prueba de ellos” (Enciclopedia jurídica, 2020).

- **El demandado**

Persona natural o jurídica contra quien se dirige la demanda. Éste, por el solo hecho de haber sido notificado, tiene una doble carga procesal: la de comparecer ante el órgano jurisdiccional y la de satisfacer el emplazamiento a través de la contestación de la demanda. Esta última constituye el medio de defensa de fondo que tiene el demandado. (Calderón, 2020).

### **2.2.1.18 Las resoluciones**

Son aquellas que ordenan materialmente el proceso. En la providencia se contiene lo mandado por el órgano jurisdiccional, no con fundamentación jurídica, aunque puede ser sucintamente motivada. También debe contener el Juez o Tribunal que ha dictado la resolución, la fecha, la firma del Juez o Tribunal y la del Secretario Judicial. En los juicios laborales se admite la forma oral, aunque luego debe quedar constancia por escrito. (Rioja, 2013).

La primera idea que viene a la cabeza cuando se habla de resolución judicial es la forma cómo el juez se comunica con las partes. No obstante, estamos ante un término polisémico. Es posible entender resolución de dos formas diversas:

#### **a) Resolución como documento**

Se hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por un órgano jurisdiccional. Por ejemplo: Resolución Nro 4; en la resolución impugnada se decidió no admitir el recurso del demandante, etcétera. La división entre parte expositiva, considerativa y dispositiva, pues, corresponde a la resolución-documento.

### **c) Resolución como acto procesal**

Un acto procesal es, fundamentalmente, un hecho jurídico voluntario practicado en el proceso y con eficacia para el mismo (1). Dado que es realizado por un órgano juzgador se trata de un acto procesal del juez (aquí hablamos del juez, pero también puede tratarse, por cierto, de ser un árbitro o de la Administración Pública). No todo acto del juez es una resolución: este también puede realizar actos de naturaleza administrativa, como sería el caso de llamar la atención a su personal, emitir oficios (esto es, comunicación con otros jueces, autoridades públicas o privadas, según el artículo 148, del Código Procesal Civil [en adelante, “CPC”]) o librar exhortos (comunicación con otras autoridades para que se realice algún acto determinado, artículo 151 del CPC).

#### **2.2.1.19 Clases de resoluciones**

El artículo 120 del CPC dice: Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o se decide al interior del proceso o se pone fin a este, pueden ser Decretos, autos y sentencias (énfasis agregado). Nótese bien: el CPC entiende que estos tres tipos de resoluciones son actos procesales. Con ello, queda demostrada la diferenciación hecha anteriormente: la resolución-documento no se confunde con la resolución-acto. Esto no debe extrañar, porque la diferencia entre resolución documento y resolución-acto es la misma, por ejemplo, que la diferencia entre contrato-documento y contrato-acto, y también entre demanda-documento y demanda-acto. Esto puede llevar a intuir, entre otras cosas, que, dentro de una resolución, puede haber varias resoluciones; es decir, en un documento puede haber varios actos. Esto no parece ser nada extraño, por supuesto, pero las consecuencias prácticas son muy importantes puesto que, dependiendo de qué resolución se trate, habrá un medio impugnatorio (recurso) diferente. (Cavani, 2017, p. 114).

##### **2.2.1.19.1 El Decreto**

“En el proceso civil peruano (y también en otros procesos de nuestro ordenamiento), la resolución sin contenido decisorio es el Decreto” (Cavani, 2017, p. 114).

Tribunal Constitucional (2021). Expediente 02294-2020-AA/TC Lima 13/05/2021, “establece que los Decretos, como todas las demás resoluciones judiciales, deben contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena”.

#### **2.2.1.19.2 El auto**

Tribunal Constitucional (2021). Expediente 02294-2020-AA/TC Lima 13/05/2021, señala que una resolución judicial cuya calidad de Decreto o auto no se encuentra indubitablemente determinada, tiene la virtualidad de resultar inimpugnable, pues no se sabrá si corresponde el recurso de reposición (artículo 362 del TUO del Código Procesal Civil) o el de apelación (artículo 365, inciso 2 del TUO del Código Procesal Civil). En este sentido, puede desestimarse el recurso de apelación solo porque el órgano jurisdiccional considera que se trata de un Decreto y, por tanto, debió recurrirse en reposición; y viceversa.

#### **2.2.1.19.3 La sentencia**

La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Nótese, además, que, en el ámbito de la impugnación de sentencia, un juez emite sentencia pronunciándose sobre la pretensión recursal (fundado o infundado el recurso) y, a continuación, sobre la pretensión contenida en la demanda (improcedente, infundada o fundada la demanda). La cuestión controvertida, por tanto, no es otra cosa que la res in iudicium deducta, la cuestión de mérito principal o, también, el objeto litigioso del proceso. (Cavani, 2017, p. 116).

#### **2.2.1.20 Los medios probatorios**

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Son medios de prueba típicos: A. La declaración de parte; B. La declaración de

testigos; C. Los documentos; D. La pericia; y E. La inspección judicial. Los medios probatorios atípicos son aquellos no previstos en el Artículo 192 del CPC y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios. (Muñante, 2018, p. 55).

#### **2.2.1.20.1 Objeto de la prueba**

El objeto de prueba es el hecho que debe comprobarse y respecto del cual el Juez emite un pronunciamiento. Se busca demostrar la verdad de los hechos invocados por las partes al momento de interponer su demanda o al contestarla (etapa postulatoria). Se considera todo aquello susceptible de ser demostrado por las partes ante el órgano jurisdiccional, la verdad o no sobre las pretensiones propuestas. (Muñante, 2018, p. 58).

#### **2.2.1.20.2 Pruebas actuadas en el proceso examinado**

##### **Documentos:**

##### **a) Memorándum**

Un memorando o memorándum es un tipo de comunicaciones escritas, generalmente breves y de carácter oficial, a través de las cuales una instancia dentro de una organización se comunica con otra para hacerle alguna solicitud, recordatorio, instrucción, etcétera, y usualmente de parte de una instancia jerárquica superior a sus distintos subordinados. (Editorial etecé, 2021).

##### **b) Recibos por honorarios**

Un recibo por honorarios es un documento que sirve como comprobante de pago o sustento físico para la validación de la prestación de servicios de cualquier profesión u oficio que, personas naturales, realizan de forma independiente. Por esta vía, se comprueba la entrega y la recepción de un pago por el servicio prestado. Este conjunto de contribuyentes, percibe rentas de cuarta categoría. (CEGEP, 2020).

##### **c) Boletas de pago:**

Las boletas de pago son documentos laborales obligatorios que detallan los importes, conceptos percibidos, descuentos y aportaciones a los sistemas de pensiones y seguridad

social. Estas deben de ser entregadas a los colaboradores a más tardar el 3.er día hábil siguiente a la fecha de pago establecida. (Buk, 2023) La boleta de pago es el documento que se emite en el marco del proceso de administración de compensaciones como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que contiene los ingresos de personal, pensiones, e ingresos de los beneficiarios, y descuentos a los que están afectos los ingresos del personal activo, pensionista o beneficiario, así como los aportes del Estado, de corresponder. La boleta de pago es el único documento que acredita la percepción de ingresos de personal, pensiones, ingresos de beneficiario, así como la realización de los descuentos y los aportes del Estado generados al personal activo, pensionista o beneficiario. (Directiva N° 0003-2021-EF/53.01, 2021).

**d) Comprobante de pago**

SUNAT (1999). “Resolución de Superintendencia N° 007-99, señala que el comprobante de pago es un documento que acredita la transferencia de bienes, la entrega en uso, o la prestación de servicios”.

**e) Orden de servicio**

Una orden de servicio es un documento emitido por un proveedor y recibido por un cliente que contrata un servicio. Especifica el servicio que se brindará, el costo que pagará y las condiciones en las que se llevará a cabo, por lo que se trata de un documento de importancia tanto para quién provee el servicio, como para quién lo solicita. (Milformatos, 2019).

**2.2.1.21 La pretensión**

**2.2.1.21.1 Concepto**

“Las pretensiones declarativas de desnaturalización de cualquier forma de prestación de servicios, sea que se formule como pretensión única o acumulada con otras pretensiones, son inoficiosas”. (Castillo, 2019).

## **2.2.2 Bases teóricas de tipo sustantivas**

### **2.2.2.1 El contrato de trabajo**

Se trata del acuerdo entre dos partes: trabajador y empleador. Contiene tres elementos esenciales: la prestación del servicio, la remuneración y la relación de subordinación. Se tratan de las características del trabajo y pago que se va a ejecutar.

El contrato sirve para brindar seguridad a las parte, sobre todo para el trabajador. Mediante su celebración, ambas partes obtienen derechos que pueden exigir a la otra. El empleador exige al trabajador el cumplimiento de un trabajo bajo determinadas condiciones. El trabajador, por otro lado, 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. (Instituto de ciencias HEGEL, 2021).

El Artículo 4 del T.U.O del D.L. 728, Ley de productividad y competitividad laboral, señala lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. 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 presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”

### **2.2.2.2 El Contrato Administrativo de Servicios**

El CAS, si bien es una modalidad especial y propia del derecho administrativo, no altera la naturaleza jurídica del vínculo contractual que regula entre una entidad del Sector Público y una persona natural.

La aparente confusión que surge al momento de precisar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios que regula el CAS, parece tener su origen en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios.- El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen en forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad (Perú legal, 2022).

### **2.2.2.3 El Contrato de Locación de Servicios**

“Es una modalidad contractual reconocida en la legislación civil nacional. Por medio de este, una persona denominada Locador desarrolla determinados servicios a favor de otra persona denominada Comitente, en el marco de una relación civil.” (Gómez & Asociados, 2023).

### **2.2.2.4 El despido**

La extinción de la relación de trabajo es una de las cuestiones que mayor interés, y discusión, suscita en el Derecho del Trabajo, por la trascendencia humana y social que conlleva para el trabajador y su entorno. Ello explica, sin duda, la atención relevante que esta disciplina concede a dicha materia y en especial, al despido, causa de extinción en que la voluntad del empleador resulta determinante para que el trabajador quede desvinculado de su empleo y que, por consiguiente, suele encontrar la resistencia de este último, en muchos casos fundada en las normas del propio ordenamiento legal. (Blancas, 2022).

### **2.2.2.5 Clases de despido**

Las clases de despido que regula la legislación laboral vigente son las siguientes:

- a) Despido justificado
- b) Despido arbitrario,
- c) Despido nulo y
- d) Despido indirecto, modalidades que presentan características propias y específicas que las distinguen una de otras. (Quispe, 2021).



Las clases de despido que regula la jurisprudencia del Tribunal Constitucional son las siguientes:

- a) Despido incausado
- b) Despido fraudulento y
- c) Despido injustificado. Los primeros fueron definidos por el Tribunal Constitucional, mientras que el último fue definido por la Corte Suprema. (Quispe, 2021).

#### **2.2.2.5.1 El despido justificado**

El Art. 22 de la LPCL establece que el despido justificado es aquel que ejecuta el empleador acusando contra el trabajador una causa justa establecida en la ley y debidamente comprobada<sup>6</sup>. Cabe precisar que la causa justa de despido, puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, correspondiendo a éste acreditar el hecho del despido y al empleador, acreditar la existencia de causa justa de despido —prelacionada a la conducta o capacidad— en el proceso judicial correspondiente. (Quispe, 2021).

#### **2.2.2.5.2 El despido arbitrario**

en relación al despido "arbitrario" previsto en el artículo 34 de la LPCL, algunas sentencias del Tribunal Constitucional convalidaron la validez del referido precepto. como se advierte en las de fecha 28 de septiembre de 1998 (expediente No. 597-96-AAffC), 10 de agosto de 1999 (expediente No. 441-99-AA/TC, Lima)' 37 J y la de 16 de junio de 2000 (expediente No. 1065-99-AA/TC, Lima). Esta última, de forma explícita, señala que "el segundo párrafo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, dispone que cuando el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar éste en juicio. el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 ( ... )" (fundamento 3). Por ello, concluye "(que no se ha vulnerado, en consecuencia, ninguno de los derechos constitucionales invocados por el demandante" (fundamento 5). (Blancas, 2022)

El artículo 34 de la norma en mención señala que el despido arbitrario comprende al despido sin una causa válida. Este tiene dos dimensiones, el despido incausado y el despido injustificado. De forma general, este despido 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.

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

#### **2.2.2.5.3 El despido nulo**

De acuerdo a Blancas Bustamante “la nulidad de despido solo procede cuando obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece por ello, una diferencia con el despido arbitrario pues en este falta la causa justa de despido —por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o por no haberla alegado éste como sustento de su decisión— mientras que en el despido nulo existe una causa, pero esta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales. (Quispe, 2021).

#### **2.2.2.5.4 El despido indirecto**

El despido indirecto según Russomano, se ejecuta cuando el empleador “crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio”

Asimismo, Plá Rodríguez enseña que el despido indirecto se configura cuando concurren los siguientes elementos: i) El incumplimiento de obligaciones y condiciones de trabajo por parte del empleador, ii) La decisión del trabajador de considerarse despedido debido a ese incumplimiento y iii) El retiro del trabajador del centro de trabajo. (Quispe, 2021).

#### **2.2.2.5.5 El despido incausado**

El despido incausado en el estado peruano no ha tenido una definición conveniente como lo ha tenido el despido arbitrario o el despido nulo cuya fuente claro está es legal.

Efectivamente, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ha referido en términos generales que el despido arbitrario es aquél en el que no se ha expresado causa alguna o la que se ha invocado no ha podido ser demostrada en juicio, esto es, en el proceso judicial que el trabajador ha iniciado contra el empleador impugnando el despido del que fue sujeto.

Como se puede advertir, de la lectura de la norma antes mencionada podemos colegir que el despido incausado era una de las modalidades del despido arbitrario, o sea, aquél en el que “no se ha expresado causa alguna”.

Tribunal Constitucional (2005) Exp. 2252-2003-AA/TC, 06 de junio de 2005, en consecuencia señala que: el despido incausado se produce cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su labor que justifique su despido.

El despido incausado es entendido como aquel despido efectuado de manera verbal o escrita, pero sin expresión de causa; mientras que el despido fraudulento es aquel despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. (Alva, 2016).

#### **2.2.2.5.6 El despido fraudulento**

el TC estableció que el despido fraudulento se configura cuando 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; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, precisando que los supuestos de ese tipo de despido se configuran cuando:

1. Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;
2. Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;
3. Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; o
4. Se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas

Se debe reiterar que en el caso Eusebio Llanos Huasco, el TC no excluyó la posibilidad que el trabajador pueda solicitar el pago de una indemnización (tutela resarcitoria) frente a la ejecución de un despido incausado o fraudulento, sino que únicamente estableció la posibilidad de solicitar la reposición en tales supuestos (tutela restitutoria) otorgando al trabajador, la facultad de elegir la forma de protección frente al despido arbitrario, el cual

como se desarrollará oportunamente debe entenderse como una categoría general que incluye a las clases de despido antes referidas. (Quispe, 2021).

#### **2.2.2.5.7 El despido injustificado**

El despido injustificado está contemplado en el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, y que el Perú suscribió en 1995. En virtud de ello, la jurisprudencia laboral del Poder Judicial y de la Corte Suprema han reconocido este tipo de despido como un subtipo del “despido arbitrario” que contempla la legislación laboral en el artículo 34 del D.L 728. Este despido se caracteriza en que el empleador alega un motivo legal para el despido, sin embargo, no ha sido probado en sede judicial. De acuerdo con el Precedente del Tribunal Constitucional Eusebio Llanos Huasco recaído en el expediente 976-2001-AA/TC solo corresponde una indemnización.

El despido ejecutado mediante la imputación de una causa que no pudo ser demostrada en juicio se le denomina despido injustificado, configurando en realidad un supuesto de despido fraudulento, ya que esa conducta demuestra un hecho notoriamente inexistente, falso o imaginario. (Quispe, 2021).

### **2.3 Hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

El proceso de despido y reposición se radica bajo el número de expediente 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo - Distrito Judicial de Cañete, Perú. 2024; tiene las siguientes características: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada, e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, determinándose que la sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado tienen un rango de

calidad muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- 2.3.2.1.** La calidad de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación sobre reposición por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.
  
- 2.3.2.2.** Los comandos y frases dadas durante el proceso revelan una aplicación clara si la evidencia se relaciona con alegaciones hechas durante el juicio.
  
- 2.3.2.3.** Si la calificación jurídica de los hechos revelados es adecuada para sustentar las pretensiones formuladas en el proceso.

## III METODOLOGÍA

### 3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

#### 3.1.1 Nivel de investigación

Será exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández et al., 2014, p. 91).

En lo que respecta a los temas de investigación, nuestro conocimiento de las características de los ensayos reales no es exhaustivo y, aunque se incluyen estos antecedentes, se acercan a las variables que se examinarán en este estudio. También puede ser de naturaleza hermenéutico.

Descriptivo. Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández et al., 2014, p. 92).

Según Mejía (2004, p. 78) en los estudios descriptivos se somete un fenómeno a un estudio intensivo y se utilizan teorías para facilitar la identificación de las propiedades presentes en

el fenómeno y posteriormente definir su perfil y determinar las variables a adquirir uso extensivo y continuo de los fundamentos.

En este estudio, los niveles descriptivos se demuestran en varias etapas. 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial), se selecciona de acuerdo al perfil propuesto en la dirección de investigación, por lo que concluye el proceso controvertido por la sentencia; intervención mínima) y 2) la recolección y análisis de datos con base en objetivos específicos basados en una revisión de la literatura.

### **3.1.2 Tipo de investigación**

La investigación será de tipo cualitativa.

En la presente proposición de la indagación, se demostrará el perfil cualitativo; porque, se da inicio con el planteamiento de un problema investigador, específico, se desarrollará intensamente la exploración literaria; el cual proporcionó a la enunciación de aspecto problemático, los objetivos y la hipótesis investigatoria; la Operacionalización de la variable; el plan para la recaudación de datos y análisis de resultados.

Cualitativo. “Sobre todo cuando la investigación se basa en una perspectiva interpretativa centrada en dar sentido a la conducta humana” (Hernández, et al, 2010, p. 118).

El perfil cualitativo del proyecto se refleja en un procesamiento paralelo de análisis e investigación. Porque estas son las actividades requeridas para identificar el índice de la variable. Junto a; el proceso jurídico (objeto de investigación) es producto de la acción humana, lo cual se manifiesta en el desarrollo del proceso jurídico, en el cual se dan las interacciones entre los actores del proceso orientadas a las controversias suscitadas. El análisis de los resultados, por lo tanto, aplica una hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada sobre la base teórica de la investigación. Tus principales actividades son: a) Sumergirte en el contexto del ensayo (para asegurar tu enfoque). b) ingresar a las áreas que integran el proceso judicial y examinarlas para

percibir con claridad los datos correspondientes a los indicadores variables de su contenido;

En resumen, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios cuantitativos y cualitativos (mixtos) incluyen “(...) la recolección de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de encuestas, el análisis y el proceso de combinando” “Respuestas a enfoques de problemas” (p. 544). En el presente estudio, las variables investigadas tienen índices cuantificables. Porque son aspectos (claridad, cumplimiento de plazos, consistencia) que deben expresarse en las distintas etapas del desarrollo del proceso judicial. Por lo tanto, cuantificarlos e interpretarlos de acuerdo con una lógica puede facilitar la caracterización del fenómeno en estudio.

### **3.1.3 Diseño de investigación**

“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández et al., 2014, p. 152).

“Retrospectiva. Cuando la planificación y la recolección de datos involucran fenómenos que han ocurrido en el pasado” (Hernández et al., 2010).

“Transversal. Si la recolección de datos utilizada para determinar la variable deriva de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento particular la evolución” (Hernández et al., 2014, p. 154).

En este estudio no se realiza manipulación de variables. Por el contrario, las técnicas de observación y análisis de contenido se aplican a fenómenos de estado ordinario que han aparecido una sola vez en el pasado. Los datos son recolectados de su contexto natural y registrados en la base documental de la investigación (expedientes judiciales), la cual contiene el objeto de la investigación (procedimientos judiciales), que es un fenómeno ocurrido en un lugar y tiempo determinado en el pasado. El proceso judicial es producto de la subjetividad humana, potenciada por el derecho, e interactúa en un tiempo y espacio determinados. Esencialmente, estas son actividades que se registran en papel (registros



judiciales).

Por estas razones, este estudio no es experimental, transversal o retrospectivo.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Según Zita (2014), “Población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios. Muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio”.

La población conforme a nuestra línea de investigación está constituida por los expedientes judiciales concluidos de los distritos judiciales del Perú.

### **3.2.2 Muestra**

La muestra es el expediente judicial concluido del distrito judicial de Cañete, siendo para el presente informe el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo - Distrito Judicial de Cañete – Perú.

## **3.3 Variables. Definición y operacionalización**

### **3.3.1 Variables**

#### **3.3.2 Definición de variables**

Respecto a la variable, en opinión de Centy (2006, p. 11) 66) Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.

Respecto a los indicadores de la variable, Centy (2006, p. 11) 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

“Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

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

### 3.3.3 Operacionalización de variables

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Proceso judicial  <i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del</i>	Características  <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cumplimiento de plazo</i></li> <li>• <i>Claridad de las resoluciones</i></li> <li>• <i>Pertinencia de los medios probatorios</i></li> <li>• <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i></li> </ul>	Guía de observación

<p><i>proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p><i>claramente de los demás.</i></p>		
---	--	--	--

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de información**

Las técnicas de observación se utilizan para la recopilación de datos. Es decir, el punto de partida del conocimiento, la cuidadosa y sistemática consideración y análisis del contenido. Un punto de partida para la lectura. Para ser científico, debe ser completo y completo. No basta captar el significado superficial u obvio de un texto, es necesario llegar a su contenido potencial profundo (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagomes; 2013).

Ambas técnicas se utilizan en diversas etapas de preparación de la investigación. Al identificar y describir realidades problemáticas. Al identificar las preguntas de investigación. Estar al tanto del esquema del proceso judicial. Al interpretar el contenido de las actuaciones judiciales. En la recopilación de datos o el análisis de resultados.

#### **3.4.1 Técnicas**

Las técnicas que se utilizaron en el presente informe de tesis fueron: la observación y análisis de contenido

#### **3.4.2 Instrumento de recolección de información**

El instrumento de recolección de información fue la Lista de cotejo.

### **3.5 Método de análisis de datos**

Teniendo en cuenta que las actividades de recolección y análisis son prácticamente simultáneas, procedemos paso a paso. Al respecto, Lente de Prado. Kelopana del Valle. Como afirman Compean Ortiz y Reséndiz Gonzáles (2008): La recolección y el análisis de datos están dirigidos hacia objetivos específicos y la base teórica se revisa constantemente de la siguiente manera. primera etapa. Esta será una actividad abierta y exploratoria para asegurar un acercamiento paso a paso e introspectivo a los fenómenos, guiado por objetivos de investigación, donde se conquistará cada momento de examen y comprensión. Actuación basada en la observación y el análisis. Durante esta fase, se determina el contacto inicial con la recopilación de datos.

4.6.2. Segunda planta. Aunque también es una actividad, es técnicamente más sistemática que las anteriores en cuanto a la recogida de datos, y también está orientada a una revisión continua de objetivos y fundamentos teóricos para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. Tercera etapa. Al igual que el anterior, es una actividad. Tiene una naturaleza más consistente que sus predecesores, con un nivel más profundo de análisis sistemático, observacional y analítico y articulando datos y justificación para el propósito.

Estas actividades surgen desde el momento en que los investigadores aplican sus observaciones y análisis a sus sujetos de investigación. (procedimientos judiciales - fenómenos que ocurren en momentos específicos durante un largo período de tiempo y se registran en los registros judiciales); es decir, como es evidente en la primera revisión, la unidad de análisis tiene como objetivo precisamente la recopilación de datos No significa . Más bien, reconocer y explorar su contenido sobre la base teórica que constituye la revisión bibliográfica.

A continuación, el investigador competente en Recursos Cognitivos se ocupa de las técnicas de observación y análisis de contenido. Utilice la guía de visualización de nuevo para orientarse hacia un objetivo específico. Esto hace que sea más fácil para los observadores encontrar puntos de observación. Esta etapa se completa con observaciones más exigentes, sistemas y actividades analíticas basadas en la revisión constante de los fundamentos teóricos. El dominio de los fundamentos teóricos es fundamental para la interpretación de los resultados. Finalmente, ordenar los datos produce el resultado.

### **3.6 Aspectos éticos**

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

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

#### IV RESULTADOS

**Tabla 1:** Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo – distrito judicial de Cañete - Perú. 2024.

Variable en estudio	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							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8		10	[5 - 6]							Mediana
									X	[3 - 4]							Baja
		Motivación del derecho							X	[1 - 2]							Muy baja
		Aplicación del Principio de		1	2	3	4	5		[17 - 20]							Muy alta
							X		[13 - 16]	Alta							
								X	[9 - 12]	Mediana							
								X	[5 - 8]	Baja							
								X	[1 - 4]	Muy baja							
							X	[9 - 10]	Muy alta								

	Parte Resolutiva	congruencia						10	[7 - 8]	Alta							
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
									[1 - 2]	Muy baja							

*Nota. La tabla 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre: reposición por despido incausado, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.*

**Tabla 2:** Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; juzgado de trabajo – distrito judicial de Cañete - Perú. 2024.

Variable en estudio	Dimensiónes 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	Med	Alta	Muy Alta		Mu	Baj	Me	Alt	Mu y			
			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						
		Postura de las partes								[7 - 8]						Alta
									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
										[9 - 12]						Mediana
<b>40</b>																



		<b>Motivación del derecho</b>					<b>X</b>		[5 -8]	Baja							
									[1 - 4]	Muy baja							
	<b>Parte Resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta							
							<b>X</b>		[7 - 8]	Alta							
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>		[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
										[1 - 2]	Muy baja						

*Nota. La tabla 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre: reposición por despido incausado, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.*

## V DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo – distrito judicial de Cañete - Perú. 2024, los resultados mostrados en la tabla número 01 muestran que se aplicó como instrumentos de análisis la lista de cotejo, estas fueron de rango muy alta (con una ponderación de 40 puntos), siendo evaluados sus partes expositivas, considerativas y resolutivas, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Con el fin de analizar las sentencias judiciales sobre reposición por despido incausado, datos que al ser comparados con lo encontrado por Ruiz y Rojas (2021) en su tesis titulada: “Indemnización por lucro cesante en el despido incausado del trabajador”, quien concluyó que la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2996-2017 Cusco, plantea irrazonablemente la desvinculación del lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, cuando estas deberían estar intrínsecamente relacionadas, ya que si el lucro cesante es una forma de indemnización por daño patrimonial su cuantificación de la misma en los casos de despidos incausados, debe realizarse de la obtención de un dato objetivo como es la remuneración que tenía el empleado al momento de la desvinculación laboral, con estos resultados se afirma las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente Número: 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; juzgado de trabajo – distrito judicial de Cañete - Perú. 2024, si contribuye de manera favorable al estudio del despido incausado, además Arias (2021) en su tesis titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente número: 00154-2015-0- 1201-JR-LA-01, del distrito judicial de Huánuco-Lima, 2020”, refirió que la protección que recibe un trabajador por despido incausado es la indemnización o reposición al trabajo por el daño causado.

### **En relación a las sentencias de primera instancia y segunda instancia**

Las calidades, fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio;

Asimismo, dichas calidades se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

**1. La calidad de sus partes expositiva de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; porque hallaron los 5 parámetros previstos, que son: El encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: La congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con la pretensión del demandado; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y, la claridad.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que hay proximidad a lo que señala la ley y la doctrina, referente a la parte de la introducción. Sí bien es cierto en esta parte de la sentencia es fundamental que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad posible, por ser la introducción para el análisis siguiente que se realizara en la parte considerativa de la sentencia; también es cierto que se tiene que conocer los fundamentos facticos de ambas partes de la cual viene a ser los antecedentes de hecho; es decir, realizar una descripción clara de aquellos hechos que motivaron la apertura del proceso;

Es por ello que en esta parte de la sentencia, se haya tenido como resultado calidad de muy alta y haya una gran proximidad con la doctrina en la parte introductoria; en lo que concierne a la postura de las partes se produce concordancia con lo que la doctrina señala, puesto que cumple con la descripción correcta de los hechos o fundamentos presentados por las partes, pues no sólo se pueden considerar los fundamentos fácticos de la parte demandante sino también de la parte demandada, como nos lo dice la doctrina, por eso en esa parte de la sentencia obtuvo como resultado calidad muy alta, pues cumplió con las características planteadas para su calificación.

**2. La calidad de sus partes considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad.

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En cuanto a “La motivación del derecho”; su calidad es muy alta, porque se cumplieron 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 respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Esto nos da la visión de que el juzgador empleó adecuadamente lo que señala y manda la ley para la motivación de la sentencia. Entonces la motivación de esta se ha evidenciado de manera clara y específica el respeto a los derechos fundamentales de las partes no incurriendo a la arbitrariedad.

**3. La calidad de sus partes resolutive fue de rango muy alta;** proviene de la calidad de los resultados de la “Aplicación del principio de congruencia” y “La descripción de la decisión”: Que se ubicaron en el rango de: Muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

En cuanto a la “Aplicación del principio de congruencia”, su calidad es muy alta, porque se cumplió con 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; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, en primera instancia y la claridad.

En cuanto a la descripción de la decisión, su calidad es muy alta; porque 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.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se determinó que fue de rango muy alta, debido a que se encontró los 5 parámetros previstos, obteniéndose como calificación muy alta, puesto que cumplió con la todos los parámetros planteados.

### **En relación a sus bases teóricas**

Las bases teóricas proporcionan fundamentos legales y conceptuales para comprender el objeto de estudio. Se destacan elementos como el contrato de trabajo, el cual establece los derechos y obligaciones de las partes involucradas, así como las modalidades contractuales como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el Contrato de Locación de Servicios. Además, se aborda el despido como una causa de extinción del contrato de trabajo, con sus diferentes modalidades reconocidas por la legislación y la jurisprudencia.

En cuanto a las limitaciones para el inicio de la realización del presente estudio, hubo dificultad en hallar el expediente de estudio, debido a que dicho expediente se encontraba en el archivo central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, razón por la cual se complicó su expedición, debido a que se tuvo que cumplir con una serie de trámites burocráticos innecesarios. En cuanto a las implicaciones con los resultados del presente estudio, es de afirmar que no hubo repercusión alguna ya que el desarrollo de las calificaciones fueron idóneas, cumpliendo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Finalmente resulta necesario establecer como punto de vista que la discusión se centra en evaluar si las sentencias analizadas cumplen con los estándares de calidad esperados en términos de exposición de los hechos, consideración de las pruebas y normativa aplicable, y resolución adecuada del caso. Se debe considerar si las sentencias garantizan los derechos de las partes involucradas, especialmente del trabajador afectado por el despido incausado. Asimismo, se puede discutir la pertinencia de las modalidades contractuales empleadas en el caso y su relación con la estabilidad laboral y los derechos laborales reconocidos.

## VI CONCLUSIONES

1. La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024; lo más importante de la determinación de esta metodología fue la calidad de sentencias, porque se logró los resultados cuya ubicación se halló en el rango de muy alta calidad (con una ponderación de 40 puntos) de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
2. la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente escogido, lográndose como resultado la ubicación que se halló en el rango de muy alta calidad (con una ponderación de 40 puntos) de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
3. la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente escogido, lográndose como resultado la ubicación que se halló en el rango de muy alta calidad (con una ponderación de 40 puntos) de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

## VII RECOMENDACIONES

Establecidas las conclusiones de esta investigación, se sugiere lo siguiente:

1. Determinar conforme a los resultados de la investigación en el expediente Número: 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024; determinando la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, porque logras los resultados ya que estas se ubicaron en el rango de muy alta calidad (con una ponderación de 40 puntos) de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
2. Determinar conforme a los resultados de la sentencia de primera instancia en el expediente Número: 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024; en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
3. Determinar conforme a los resultados de la sentencia de segunda instancia en el expediente Número: 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024; en cuanto a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
4. Se sugiere continuar con la metodología con el mismo nivel que se han utilizado hasta el momento, pues no inciden en los problemas, puesto a que se ha cumplido con todos los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
5. Se recomienda a los decisores jurisdiccionales gozar de las características de una suficiente argumentación y una debida motivación, respetando el debido proceso, la igualdad ante la ley, al momento de emitir sus resoluciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, Y. y Morales, G. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. *Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (págs.81-116). Lima, Perú. <https://andrescusi.files.wordpress.com/2014/03/constitucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-i.pdf>

Acceso a la justicia. (2023). *Acto procesal*. El observatorio venezolano de la justicia. <https://accesoalajusticia.org/glossary/acto-procesal/#:~:text=Es%20el%20acto%20jur%C3%ADdico%20realizado,la%20conclusi%C3%B3n%20de%20un%20proceso.>

Alva, C. (2016). *Despido Laboral: nuevos criterios jurisprudenciales*. *Gaceta Jurídica*. (pp. 23-26) Lima, Perú. [https://juris.pe/blog/despido incausado despido fraudulento creado jurisprudencia concepto origen efectos/#:~:text=El%20despido%20incausado%20es%20entendido,de%20las%20relaciones%20laborales%3B%20aun](https://juris.pe/blog/despido%20incausado%20despido%20fraudulento%20creado%20jurisprudencia%20concepto%20origen%20efectos/#:~:text=El%20despido%20incausado%20es%20entendido,de%20las%20relaciones%20laborales%3B%20aun)

Aquino, V. (2018). *Reglas de política criminal para combatir la corrupción pública en el Perú*. (Tesis para optar el título de abogado – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1252/1/TL\\_AquinoVizaEdward.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1252/1/TL_AquinoVizaEdward.pdf.pdf)

Arévalo, V. (2018). *Principios del proceso laboral*. Lex N° 22, Año XVI – 2018 – II/ISSN 2313 - 1861. <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-osPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598.pdf>

Arévalo, V. (2019). Los recursos de apelación y casación en la nueva ley procesal del trabajo. *Revista especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Poder Judicial. <https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/>



- Arias, G. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente n° 00154-2015-0- 1201-jr-la-01, del distrito judicial de huanuco-lima, 2020.* (Tesis para optar el título profesional de Abogado, Uladech Católica). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24322/calidad\\_despido\\_incausado\\_arias\\_guerra\\_frank\\_jonathan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24322/calidad_despido_incausado_arias_guerra_frank_jonathan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ato, A. (2021). El lenguaje claro y la transparencia de las decisiones judiciales. *Revista Oficial Del Poder Judicial del Perú*, 13(16), 61-76. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.450>
- Blancas, B. (2022). *El despido en el derecho laboral Peruano*. 4ta. Ed. <https://palestraeditores.com/producto/el-despido-en-el-derecho-laboral-peruano/>
- Cabezas, L. (2006). *La conciliación laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL.* [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion\\_laboral/Conciliacion\\_Laboral\\_19-05-2008.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf)
- Calderón, S. (2020). *La defensa del demandado.* Suplemento el abc del derecho. <https://egacal.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/suplemento-22-La-Defensa-del-demandado.pdf>.
- Castillo, L. (2019). Algunos criterios jurisdiccionales que afectan a la celeridad procesal *Revista especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo. Poder Judicial.* <https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/>
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? *Revistas ius et veritas*, N° 55, diciembre 2017/ISSN 1995 – 2929. <file:///C:/Users/admin/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106.pdf>

- CEGEP, (2020). *Recibos por honorarios*. Centro de especialización en gestión pública.  
<https://cegepperu.edu.pe/2022/04/12/recibos-por-honorarios-todo-lo-que-debes-saber-%ef%bf%bc/>
- Centty, V. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. 2da. Edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.  
<http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/unidades%20de%20 analisis.htm>
- Contreras, L. (2018). *La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela*.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7350/glabrador.pdf?sequence=1>
- Editor la ley (2020). *¿Es el proceso abreviado laboral una vía igual de satisfactoria que el proceso de amparo? A propósito de la reposición como pretensión principal única*.  
<https://laley.pe/2020/12/18/es-el-proceso-abreviado-laboral-una-via-igual-de-satisfactoria-que-el-proceso-de-amparo-a-proposito-de-la-reposicion-como-pretension-principal-unica/>
- Editorial etecé (2021). Memorándum. *Editorial etecé*, última edición 5 agosto, 2021.  
<https://concepto.de/memorandum/>
- Expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo – Cañete - Distrito Judicial de Cañete - Perú.
- Guerrero, O. & Rojas, L. (2022). Plazos procesales y el debido proceso como garantías en un estado de derecho, 2021. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, julio-agosto 2022, volumen 6 Número 4 p 5152. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.3005](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3005)
- Hegel (2021). *Contrato de trabajo*. Instituto de ciencias hegel.  
<https://hegel.edu.pe/blog/contrato-de-trabajo-laboral-en-peru-guia-actualizada-al->



*de la corte superior de justicia de Tacna en los años 2015 – 2017.* (Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias (magister scientiae) con mención en derecho civil y comercial – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann).

Matos, Z. (2021). *El saneamiento procesal en la nueva ley procesal del trabajo.* Congreso internacional de derecho procesal del trabajo. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-222-230.pdf>

Medina, G. (2019). *El despido sin causa como acto discriminatorio.* (Tesis de postgrado – Universidad Nacional de la Plata). [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/92561/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/92561/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina, G. (2021). *El despido incausado como acto discriminatorio.* <https://core.ac.uk/download/pdf/19792403.pdf>

Mejía, N. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)

Morillo (2021). *Suspensión de plazos procesales no amplía plazo para demandas laborales.* <https://laley.pe/art/10656/suspension-de-plazos-procesales-no-amplia-plazo-para-demandas-laborales>

Muñante, S. (2018). *Aspectos de la carga probatoria en el proceso civil.* <file:///C:/Users/admin/Downloads/21-Texto%20del%20art%C3%ADculo-70-1-10-20190404.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* 3ra. Edición. Centro de

Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.Lima

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ta ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Ortiz, A. (2010). Sujetos procesales. Revista facultad de derecho. Ratio juris vol. 5 N° 10 (2010). <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300.pdf>

Portal, C. (2000). El plazo para contestar una demanda y reconvenir. Revista jurídica Cajamarca.

<https://www.derechocambiosocial.com/rjc/revista1/jesus.htm#:~:text=El%20plazo%20para%20contestar%20la%20demanda%20y%20reconvenir.,reconvenci%C3%B3n%20es%20de%20diez%20d%C3%ADas>.

Quispe, L. (2021). *El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>.

Ramírez, J. (2012). El procedimiento ordinario laboral. Revista latinoamericana de derecho social.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702012000100215#:~:text=La%20demanda%20es%20el%20acto,la%20obteneci%C3%B3n%20de%20ese%20derecho](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100215#:~:text=La%20demanda%20es%20el%20acto,la%20obteneci%C3%B3n%20de%20ese%20derecho).

Rioja, B. (2013). *Actos procesales*. Información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/05/29/actos-procesales-3/>

- Rojas, A. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por despido incausado*.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/9887>.
- Ruiz, G. y R, Pérez (2021). *Indemnización por lucro cesante en el despido incausado del trabajador; casación 2996-2017 Cusco* (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Científica del Perú).  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/ucp/1759/lucia%20flor%20ruiz%20ogonzales%20y%20flor%20de%20mar%20c3%8da%20evangelina%20rojas%20p%20c3%89rez%20de%20pinedo%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sacta, C. (2020). *La carga de la prueba del despido intempestivo en la Legislación Laboral Ecuatoriana*.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_dc51d22fa561b882f3dd74e766194768](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_dc51d22fa561b882f3dd74e766194768)
- Samaniego, G. (2022). *Como hacer la justificación de una investigación*.  
[https://miasesordetesis.com/como-hacer-la-justificacion-de-una-investigacion-paso-a-paso/#Justificacion\\_teorica](https://miasesordetesis.com/como-hacer-la-justificacion-de-una-investigacion-paso-a-paso/#Justificacion_teorica)
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México*.  
[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)
- Vicuña, G. & Santos, C. (2016). *Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido*. *Ciencia y Tecnología*, Año 12, N° 2, 2016, 27-44. file:///C:/Users/admin/Downloads/1379-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3925-1-10-20170526.pdf
- Zita, F. (2014). *Población y Muestra*. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20se%20refiere%20al%20universo,poblaci%C3%B3n%20para%20realizar%20un%20estudio>.

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo- distrito Judicial de Cañete – Perú. 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024?	<p><b>1.- Objetivo general.</b> - Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024.</p> <p><b>2.- Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024, en función a su parte expositiva, considerativa y resolutive.</li> <li>• Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete – Perú. 2024, en función a su parte expositiva, considerativa y resolutive.</li> </ul>	<p><b>1.- Hipótesis general.</b> – Se Determinará la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024, que evidenciará las siguientes características: Cumplimiento plazos, claridad de resoluciones, medios probatorios pertinentes, calificación jurídica de los hechos.</p> <p><b>2.- Hipótesis específicos:</b></p> <p>Se identificará si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso</p> <p>Se Identificará si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad</p> <p>Se identificará si los medios probatorios son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso</p> <p>Se identificará si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso</p>	Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024.	Es de tipo Cualitativa – La población estuvo constituida por los procesos concluidos en los distritos judiciales del Perú sobre procesos de reposición por despido incausado; Las técnicas fueron la Observación y el análisis de contenido; y la recolección de datos al interior de las sentencias.

## **Anexo 02: Instrumento de recolección de información**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si 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). Si 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. Si 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. Si cumple

##### **1.2. Postura de las partes**

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si 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. Si 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). Si cumple

Si 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). Si cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple

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

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

### **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). Si 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) Si 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). Si 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). Si 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). Si cumple

### **3. Parte resolutive**

#### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si 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) Si cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si 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). Si cumple

#### **2.4. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si 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. Si 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. Si cumple

### **SENTENCIA DE SEGUNDA 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. Si 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. Si 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). Si 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. Si 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. Si 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). Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si 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 explicita el silencio o inactividad procesal. Si 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. Si 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). Si 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). Si cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple

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

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

## **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). Si 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). Si 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). Si 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). Si 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). Si 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) Si 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). Si cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si 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). Si cumple

#### **3.2. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si 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. Si 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. Si 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. Si cumple.

### **Anexo 03: Consentimiento informado**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00534-2018-0-0801-JR-LA-02, juzgado de trabajo - distrito judicial de Cañete - Perú. 2024, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc. para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de 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. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis es un trabajo original.

Cañete, abril, del 2024



---

LUISA BRAVO OSCCO  
DNI N° 42720764



#### **Anexo 04: Evidencias de ejecución**

#### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

EXPEDIENTE : 00534-2018-0-0801-JR-LA-02  
MATERIA : REPOSICIÓN  
JUEZ : J1  
ESPECIALISTA : E1  
DEMANDADO : DDO.  
DEMANDANTE : DDTE.

#### **RESOLUCIÓN NUMERO SIETE**

San Vicente de Cañete, quince de julio del dos mil diecinueve.-

**VISTOS**, puesto en despacho para sentenciar; y, **CONSIDERANDO**:

De la demanda:

En fojas sesentinueve obra la demanda interpuesta por DDTE contra DDO sobre reposición por despido incausado en sus labores que venía realizando como servidor obrero de limpieza pública de la Sub Gerencia de limpieza pública, parques y jardines de la DDO. Argumenta esencialmente en que ingresó a laboral para la demandada el primero de agosto del 2013 hasta el 30 de marzo del 2015 como contrato CAS; y del primero de abril del 2015 al treinta de setiembre del 2016 con contratos por terceros y, del primero de octubre del 2016 al 31 de octubre con contratos CAS; que desde el inicio de sus labores lo realizó como Contrato Administrativo de Servicios y por terceros, no obstante ser funciones de naturaleza permanente sujeta al Decreto Legislativo N° 728; el recurrente tenía vínculo laboral como obrero municipal en la recolección de basura, residuos sólidos y limpieza pública de la ciudad de Imperial, percibiendo un sueldo de S/850.00 soles trabajando de lunes a domingo, en horario variados de ocho horas diarias, bajo las órdenes de su inmediato superior; siendo el caso que con fecha 01 de noviembre del año 2018 se le impidió ingresar a

seguir trabajando en el turno de la mañana en la Oficina de la su gerencia de limpieza pública por parte del jefe de la oficina de recursos humanos quien le comunicó que por orden de la Alcaldesa se le despedía de su trabajo.

Del auto admisorio:

Mediante resolución número uno, de fecha veintitres de noviembre del dos mil dieciocho obrante en fojas setentiseis, se admite a trámite la demanda vía abreviado laboral, se emplaza a la parte demandada y se le concede el plazo de diez días para que conteste la demanda, se tiene por ofrecido los medios probatorios y se señala fecha para la audiencia única.

De la contestación de demanda:

Dentro del plazo concedido mediante escrito obrante en fojas ciento cuarentinueve, la demandada DDO, representado por su respectivo Procurador Público contesta la demanda, solicitando se declare improcedente. Entre otros argumenta que, el actor ha laborado como obrero de limpieza pública de la su gerencia de limpieza pública en la entidad mediante contrato Administrativo de Servicios (CAS) bajo los alcances del Decreto legislativo N° 1057 sujeto a temporalidad, por lo que el empleador puede disponer de la conclusión del contrato en el plazo convenido.

De la audiencia única:

En fojas ciento cincuenta obra el acta de audiencia única, observándose en ella que se instaló por asistencia de las partes, las mismas que no llegaron a ningún acuerdo conciliatorio y, se entregó a la parte demandante copias de la contestación de demanda, prosiguiéndose con la confrontación de posiciones, mediante una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho sustentado en los fundamentos jurídico. Como pretensión materia de juicio se fijó: 1) Determinar si el contrato suscrito entre demandante y demandada es de naturaleza civil o de naturaleza laboral; y, 2) Si le corresponde la demandante la reposición demandada por la causal de despido incausado; además, se admitió y actuó los medios probatorios, se expusieron los

alegatos y se dispuso que los actuados se encontraba expedito para sentenciar, señalándose fecha para la notificación respectiva dentro del plazo de cinco días; y,

#### CONSIDERANDO:

De la pretensión:

El demandante solicita en su demanda su reposición por despido incausado en sus labores que venía realizando como servidora obrera de limpieza pública de la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines a favor de la demandada DDO, argumentando que ha sido despedida en forma verbal y sin expresión de causa y, que dicha actividad ha sido de naturaleza permanente, con una remuneración y en forma subordinada. Por su parte la demandada al contestar la demanda solicita que se declare improcedente toda vez que la demandante ha venido laborando como obrera de limpieza mediante Contrato Administrativo de Servicios(CAS) bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 sujeto a temporalidad por lo que no cabe su reposición.

Régimen laboral del demandante:

Estando a las respectivas pretensiones, resulta pertinente dilucidar previamente el régimen laboral al que se encontraba sujeto el demandante.

Al respecto, cabe indicar que en la demanda y contestación de demanda, así como en la audiencia única, ambas partes coinciden en señalar que la demandante se desempeñó como obrera de limpieza pública, parques y jardines. Siendo ello corroborado con los siguientes documentos:

a) En fojas ciento veintisiete obra el documento denominado “Contrato Administrativo de Servicios N° 0100-2013-MDI” suscrito entre DDO(La Entidad) representado por su Gerente Municipal y DDTE(El Contratado) de fecha 31 de julio del 2013, mediante el cual(cláusula tercera) el segundo es contratado a fin que preste sus servicios de carácter autónomo como operario de recojo de residuos sólidos de la sub gerencia de servicios públicos de dicha Municipalidad por el plazo(cláusula cuarta) desde el 01 de agosto hasta

el 31 de diciembre del 2013 y, en contraprestación percibirá S/750.00 soles que serán pagados la última semana de cada mes.

b). En fojas diecinueve y noventidos obra el documento denominado “Contrato Administrativo de Servicios N° 157-2013-MDI” de fecha 31 de diciembre del 2013, suscrito entre la DDO(La Entidad) representado por su Gerente Municipal y DDTE(El Contratado), mediante el cual el segundo(cláusula tercera) cumpla las funciones como personal de limpieza pública de la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines, iniciándose a partir(Cláusula cuarta) del 01 de enero hasta el 31 de marzo del 2014 y, por la contraprestación(cláusula octava) se pacta en S/750.00 soles en forma mensual que serán abonados como máximo durante la última semana de cada mes, los cuales serán expuestos a los respectivos descuentos de acuerdo a ley.

En fojas noventiseis obra el Addendum N° 094-2014 al Contrato Administrativo de Servicios N° 157- 2013-MDI de fecha 31 de marzo del 2014, mediante el cual ambas partes acuerdan la prórroga desde el 01 de abril al 31 de mayo del 2014; en fojas noventisiete obra el Addendum N° 177-2014 de fecha 31 de mayo del 2014 mediante el cual prorrogan desde el 01 al 30 de junio del 2014; en fojas veintitres y noventiocho obra el Addendum N° 339-2014 al contrato administrativo de Servicios N° 157-2013-MDI de fecha 31 de junio del 2014, mediante el cual ambas partes acuerdan la prórroga desde el 01 al 31 de agosto del 2014. **En su cláusula segunda refiere que con fecha 30 de junio del 2014 suscribieron la Addendum N° 259-2014 mediante el cual prorrogaron el contrato a partir del 01 al 31 de julio del 2014.**

En fojas veinticuatro(repetida a fojas ciento cuarenta) y ciento cuarentitres obran los documentos Contrato N° 147-2016-MDI y Contrato N° 242-2016-MDI respectivamente denominado “Contrato de Locación de Servicios como Personal de Jardinería para la Subgerencia de limpieza pública, parques y jardines de la DDO Cañete” de fecha 12 de agosto del 2016 y setiembre del 2016, suscrito entre DDO (La Municipalidad) y DDTE(El Locador) entre los cuales se señala que(cláusula segunda) el contrato de locación es de naturaleza temporal y excepcionalmente está regulada por los artículos 1755° al 1770° del Código Civil, es decir el locador no está inmerso en grupo

ocupacional o carrera pública, ni sujeto a subordinación alguna y, que el locador(cláusula tercera) prestará servicios como personal de jardinería en la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines, a partir(cláusula cuarta) del 03 al 27 de agosto del 2016 y por los servicios prestados(cláusula quinta) el locador recibirá S/850.00 soles.

En fojas veintiseis y noventinueve obra el documento denominado “Contrato Administrativo de Servicios N° 051-2016-MDI Decreto Legislativo N° 1057” de fecha 01 de octubre del 2016, suscrito entre la DDO(La entidad) representado por su Gerente Municipal y DDTE (La Trabajadora), entre los cuales se señala que(cláusula segunda) que el contrato constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, para que se desempeñe(cláusula Tercera) de forma individual y subordinada como personal de limpieza pública en la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines, por el plazo(clausula cuarta) del 01 de octubre al 31 de diciembre del 2016, percibiendo(cláusula sexta) una remuneración mensual de 850.00 soles.

En fojas treinta y ciento tres obra el “Addendum N° 058-2017 al contrato Administrativo de Servicios N° 051-2016-MDI” de fecha enero del 2017 mediante el cual ambas partes prorrogan por un mes desde el 01 al 31 de enero del 2017; en fojas treintiuno y ciento cuatro obra el Addendum N° 111-2017 de fecha febrero del 2017 que prorrogan desde el 01 al 28 de febrero del 2017; en fojas treintidos y ciento cinco obra el Addendum N° 165-2017, de fecha marzo del 2018 mediante el cual se prorroga desde el 01 al 31 de marzo del 2017; en fojas treintitres y ciento seis obra el Addendum N° 218-2017 de fecha abril del 2017 mediante el cual prorrogan desde el 01 al 30 de abril del 2017; en fojas treinticuatro y ciento siete obra la Addendum N° 270-2017 de fecha mayo del 2017 mediante el cual se prorroga desde el 01 al 31 de mayo del 2017; en fojas treinticinco y ciento ocho obra el Addendum N° 325-2017 de fecha junio del 2017 mediante el cual prorrogan desde el 01 al 30 de junio del 2017; en fojas treintiseis y ciento nueve obra el Addendum N° 380-2017 de fecha julio del 2017 mediante el cual prorrogan desde el 01 al 31 de julio del 2017; en fojas treintisiete y ciento diez obra el Addendum N° 424-2017 mediante el cual se prorroga desde el 01 al 31 de agosto del 2017; en fojas treintiocho y ciento once obra el Addendum N° 465-2017 de fecha 01 de setiembre del 2017 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 30 de setiembre del 2017; en fojas

treintinueve y ciento doce obra el Addendum N° 506-2017 de fecha octubre del 2017 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 02 al 31 de octubre del 2017; en fojas cuarenta y ciento trece obra el Addendum N° 540-2017 de fecha noviembre del 2017 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 30 de noviembre del 2017; y, en fojas cuarentiuno y ciento catorce obra el Addendum N° 572-2017 de fecha diciembre del 2017 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 31 de diciembre del 2017.

En fojas cuarentidos y ciento quince obra el Addendum N° 038-2018 de fecha enero del 2018, mediante el cual prorrogan la vigencia del contrato N° 051-2016-MDI, desde el 01 al 31 de enero del 2018; en fojas ciento dieciséis obra el Addendum N° 075-2018 de fecha 01 de febrero del 2018 mediante el cual prorrogan desde el 01 al 28 de febrero del 2018; en fojas cuarentitres y ciento diecisiete obra el Addendum N° 113-2018 de fecha 01 de marzo del 2018, mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 31 de marzo del 2018; en fojas cuarenticuatro y ciento dieciocho obra el Addendum N° 148-2018 de fecha 01 de abril del 2018, mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 30 de abril del 2018. **En su cláusula segunda refiere que con fecha 01 de marzo del 2018 suscribieron el Addendum N° 113-2018 mediante el cual prorrogaron la vigencia desde el 01 al 31 de marzo del 2018;** y, en fojas cuarenticinco y ciento diecinueve obra el Addendum N° 183-2018 de fecha 01 de mayo del 2018 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 31 de mayo del 2018; en fojas ciento veinte obra el Addendum N° 218-2018 de fecha 01 de junio del 2018 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 30 de junio del 2018; en fojas ciento veintiuno obra el Addendum N° 251-2018 de fecha julio del 2018, mediante el cual prorrogaron la vigencia desde el 01 al 31 de julio del 2018; en fojas ciento veintidós obra el Addendum N° 282-2018 de fecha 01 de agosto del 2018 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 31 de agosto del 2018; en fojas ciento veintitres obra el Addendum N° 312-2018 de fecha setiembre del 2018 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 30 de setiembre del 2018 y, en fojas ciento veinticuatro obra el Addendum N° 340-2018 de fecha octubre del 2018 mediante el cual prorrogan la vigencia desde el 01 al 31 de octubre del 2018.

Los Memorandums de fojas tres correspondientes de los meses de abril y mayo del 2018 mediante el cual la Sub Gerente de la DDO pone a conocimiento a DDTE personal de limpieza la culminación de contratos administrativos;

Los quince recibo por honorarios electrónicos a cargo de la DDO a favor de DDTE que obran de fojas cuatro a fojas dieciocho, por servicio de personal de limpieza para la sub gerencia de limpieza pública de parques y jardines, correspondientes a los meses de abril, junio, agosto, setiembre, noviembre y diciembre del 2015 y, enero febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y setiembre del 2016;

Los treintinueve boletas de pago mensual obrantes en fojas cuarentiseis a sesentisiete otorgados por la DDO a favor de DDTE, por concepto de operario de recojo de residuos sólidos correspondientes a los meses de agosto, octubre, noviembre y diciembre del 2013; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre del 2016; enero a diciembre del 2017; y de enero a octubre del 2018; y

Las dos órdenes de Servicios prestados por terceros de fojas ciento cuarentiseis a ciento cuarentisiete mediante el cual factura a nombre de DDO a favor de DDTE por servicio de contratación de personal de apoyo para la sub gerencia de Limpieza Pública de parques y Jardines durante el mes de junio y julio 2015.

Siendo así, se acredita que la **demandante se desempeñó como personal de Limpieza para la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines de la DDO-Cañete en el periodo comprendido desde el primero de agosto del 2013 al 31 de octubre del 2018**, más aún que la propia emplazada por intermedio de su procuradora lo ha reconocido en la audiencia única.

Lo que certifica que la prestación de servicios como personal de Limpieza pública en la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines a favor de la emplazada se inició cuando ya se encontraba vigente el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades (publicado el 27 de mayo del 2003), que establece: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Normatividad contenida en dicho artículo que concluye en la distinción de un obrero y un servidor público, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y, el segundo, propiamente intelectuales; y, que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo el régimen distinto al que por ley se ha designado.

Por lo que en el presente caso, habiéndose acreditado que la demandante ha cumplido funciones para la demandada en calidad de personal de Limpieza Pública, aquella tiene la calidad de obrera, dado que realiza labores preponderantemente física o manuales, por lo tanto se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, conforme a lo precisado en el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972 –Ley Orgánica de Municipalidades.

Descartándose de ésta manera que la demandante haya sido contratada mediante Contrato de naturaleza civil mediante Locación de Servicios, como alega la demandada en su contestación de demanda y audiencia única, que si bien es cierto los contratos de fojas veinticuatro y ciento cuarentitres tienen la denominación de “Contrato de Locación de Servicios”, también lo es que a dichos contratos debe darse una interpretación objetiva a su contenido como acto jurídico, conforme señala el artículo 168° del Código Civil, cual es que debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de buena fe y, en los referidos contratos se ha acreditado que la función de la demandante era de personal de servicio de limpieza en forma permanente, subordinada y con una remuneración, hecho que es totalmente diferente al contrato de locación de servicio previsto en el artículo 1764° del Código Civil, el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Acreditándose el primer punto controvertido.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el tercer párrafo de sexto fundamento de la sentencia del expediente N° 03993-2010-PA/TC reconoce que las labores que realiza una obrera de limpieza tiene las características de ser permanente y subordinada, al señalar lo siguiente: “En efecto, la labor que realiza una obrera de limpieza y de mantenimiento de



áreas verdes tiene la características de ser permanente y subordinado pues resulta lógica concluir que la emplazada le brindo a la actora los instrumentos necesarios para el desempeño de su función. Además, se trata de una actividad que por su propia naturaleza debe estar sujeta a un horario de trabajo impuesto por la Municipalidad emplazada, quedando acreditado también que la demandante percibió un pago mensual por la función que realizaba. Por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre la forma y apariencias de los contratos civiles suscritos por la demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral”

Más aún que se tiene en cuenta que en el numeral 4) del cuarto considerando de la Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco, la segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972 –Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente: “Los Trabajadores que tienen la condición de obreros Municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

#### **Desnaturalización de contratos administrativos de servicios:**

La actora en la demanda solicita solo su reposición, pero no ha solicitado la desnaturalización de contrato; sin embargo, es de verse de los fundamentos de hecho expuesto en su demanda, que refiere haber sido contratado para ejercer funciones de carácter permanente en su condición de obrera(personal de limpieza), por lo que amerita emitir un pronunciamiento sobre la naturaleza del vínculo laboral, más aún que el presente proceso se está tramitando vía abreviada laboral, resultando idónea tal verificación.

El contrato de trabajo, entendido como el acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar trabajo bajo dependencia y por cuenta del empleador quien se compromete a su vez a pagar una remuneración, de conformidad a lo señalado en el artículo 4° del Decreto

Supremo N° 003-97-TR presenta tres elementos: a) la prestación personal de servicios; b) la remuneración; y, c) la subordinación. Por lo que dichos elementos permiten distinguir el contrato de trabajo de otro de naturaleza civil o mercantil.

Siendo ello así y teniendo en cuenta que la actora señala la existencia de un contrato laboral con la demandada, debe verificarse si en dicho contrato concurren los elementos esenciales de un contrato laboral:

Prestación personal de servicios: Este elemento se encuentra probado con los propios Contratos Administrativos de Servicios(CAS) y sus respectivas adendas, contratos de locación de servicios y las ordenes de servicios prestados por terceros, boletas de pago y memorandums. Documentos que acreditan la prestación de servicios de la demandante;

Remuneración: La actora señala que recibía como contraprestación por sus servicios determinada suma de dinero, abonada mensualmente, afirmaciones que se encuentra corroborada con las boletas de pago, donde se observa que era la entidad demandada quien abonaba por los servicios de limpieza pública, siendo la última remuneración de S/850.00 soles conforme aparece en la boleta de pago del mes de octubre del 2018 obrante en fojas sesentisiete. Subordinación: En el contrato de locación de servicios obrantes en fojas veinticuatro y ciento cuarentitres se observa(cláusula tercera) que el objeto del contrato es la contratación de los servicios como personal de jardinería y como pago(cláusula quinta) la suma de ochocientos cincuenta soles; asimismo, en los contratos administrativos de Servicios CAS obrantes en autos( fojas diecinueve y veintiseis) que fuera prorrogado por adendas(fojas veintitres y treinta cuarenticinco, respectivamente), se observa que en su cláusula quinta, respecto a las horas de servicios semanales-jornadas de trabajo, se ha estipulado expresamente lo siguiente: “Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicios a la semana(jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, La entidad está obligada a compensar a La trabajadora con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la subgerencia de recursos humanos”.

Acreditándose así que, en el presente caso, en los contratos suscritos entre demandante y demandada, se verifica la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo, por lo tanto es un contrato de naturaleza laboral. Es decir, la demandante estaba subordinada a la ahora demandada, a cumplir un horario y bajo su vigilancia, conforme dispone el artículo 9° del D.S. 003-97-TR que señala que por la subordinación, el trabajador presta servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de la misma y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Sin embargo, pese a que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar a la trabajadora bajo contratos de locación de servicios y contrato administrativos de servicios, pero que si bien es cierto, la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, también lo es que esto debe realizarse en concordancia con lo dispuesto en el numeral

14) del artículo 2° de la Constitución Política del Estado, el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.

En ese sentido queda claro que la suscripción de contrato de locación de servicios y Contratos Administrativos de Servicios por parte del actor con la emplazada, atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley N° 27972, ya que dicha norma especial establece que el régimen laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. Más aún que la Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de ley Orgánica, primando por ende, por sobre cualquier otra ley.

En consecuencia, el contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios y adendas quedan invalidados, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 37° de la ley N° 27972, el cual establece que los obreros, como es el caso de la demandante, le corresponde ser contratada como obrera bajo el régimen laboral privado a plazo indeterminado en aplicación del artículo 4° del Decreto legislativo N° 728.

En relación a ello, el II Pleno jurisdiccional Supremo en materia laboral, precisa que: “La Sala de derecho Constitucional y social en múltiples pronunciamientos (Expedientes N° 9785-2001- Cusco; 8634-2013-Tacna; 5796-2013-Lima Norte; 7358-2013-Cusco; 7353-2013-Cusco) ha acogido la posibilidad de que en el seno de un proceso abreviado laboral si se puede discutir la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación de primacía de la realidad o por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o contrato civil, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; siempre que éste se encuentre contenido en los presupuestos de la demanda (causa petendi) y en modo alguno postulado como pretensión expresa”. En consecuencia, la única pretensiones la reposición, no obstante estando a lo expresado de forma previa es procedente analizar si la relación contractual ha sido desnaturalizado por aplicación del principio de la realidad.

Despido incausado:

En relación al despido incausado cabe señalar que los trabajadores tiene derecho a la conservación del empleo, toda vez que la permanencia del contrato de trabajo es un derecho fundamental específico laboral que se encuentra implícito en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú y, se traduce como el derecho a no ser despedido sino por causa justa, el cual se encuentra sustentado en el principio de estabilidad y de continuidad en el empleo, lo que implica que dicho derecho sea irrenunciable al inicio de la relación laboral

De los contratos, boletas de pago y Memorandums adjuntado a la demanda y contestación respectivamente, se verifica que la ahora demandante ha laborado para la demandada en calidad de personal de limpieza Pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por contrato de locación de servicios y por servicios prestado por terceros, labor que fuera reconocida por la demanda en la audiencia única por medio de su procuradora.

Siendo así, se acredita que la demandante ha prestado servicios para la entidad demandada en forma continua, personal y remunerada desde el primero de agosto del 2013 hasta el 31 de octubre del 2018 en su calidad de personal de limpieza pública, parques y jardines, percibiendo como última remuneración la suma de S/850.00,

conforme es de verse de la boleta de pago correspondiente al mes octubre del 2018(fs. 67), por lo que a la demandante le corresponde la condición de obrera Municipal sujeto al régimen laboral regulado por el artículo 37° de la Ley N 27972.

Sin embargo, como es de verse de fojas ciento veintiseis la persona de Víctor Manuel Monserrate De La Cruz en calidad de Procurador Público de la DDO, solicita al Sub Gerente de Recursos Humanos informe respecto a la situación laboral de la ahora demandante DDTE; pedido que es atendido mediante Informe N° 005-2019-SGRRHH/MDI de fecha 07 de enero del 2019 obrante en fojas noventa, remitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos de la referida Municipalidad, remitiendo las copias fedateadas de los contratos y adendas respectivas y, entre ellos adjunta un consolidado que obra a fojas noventiuno, donde se observa que la demandante laboró hasta el 31 de octubre del 2018. Fecha que también lo ha señalado en la demanda y que no fuera cuestionado por la Procuradora Pública en la Audiencia Unica; por lo que con ello se acredita que la demandante laboró para la emplazada hasta el 31 de octubre del 2018.

Concluyéndose de lo señalado precedentemente que si se trataba de una actividad laboral de naturaleza permanente y, no habiéndose acreditado causales de despido en autos, el día primero de noviembre del 2018 no se le permitió a la actora continuar con dichas labores, con lo que se concretó el despido incausado, pese haberse acreditado que mantenía una relación laboral donde prestaba servicios en forma personal, bajo subordinación, sujeto a un horario de trabajo y a cambio de una remuneración mensual como obrera de limpieza pública, parque y jardines. Es decir, entre las partes existía una relación laboral a plazo indeterminado, razón por la que cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podía sustentarse en una causa justa prevista en la ley, derivada de su conducta o capacidad laboral y debidamente comprobada; porque de lo contrario, se estaría, como en el presente caso, ante un despido incausado, cuya proscripción forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22.° de nuestra Constitución.

Despido que incluso no debió de darse toda vez que la demandante había superado el periodo de prueba de los tres meses, consecuentemente había alcanzado derecho de protección contra el despido arbitrario conforme a lo previsto en el artículo 10° del

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, que los contratos suscritos con su empleadora debieron entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del mismo Texto Unico Ordenado, el cual dispone que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado”; por tal motivo solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió en el presente caso.

En relación al despido incausado, el Tribunal Constitucional en el caso Eusebio Llanos Huasco expediente N° 976-2004, haciendo referencia a la sentencia N° 1124-2002-AA, señala en su 15 fundamento, que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan por tres casos: a) Despido nulo; b) Despido incausado; y, c) Despido fraudulento. Señalando que El Despido incausado aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

#### De la reposición

Respecto a la reposición, cabe señalar que se ha establecido la invalidez de los contratos suscritos por la demandada y demandante y, al haber superado el periodo de prueba, además habiéndose determinado la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado, se tiene que la accionante no podía ser despedida, sino, por causa justa. Lo que no se ha dado en el presente caso, ya que la demandante fue despedida de hecho sin motivación alguna, toda vez que la Municipalidad demandada no ha probado la existencia de causa de despido o falta cometido por la demandante en sus labores, por lo

que corresponde disponer su reposición, en el mismo cargo y bajo las mismas condiciones que venía laborando.

Estando a lo expuesto precedentemente, se concluye que se ha probado el despido incausado de la actora, por lo que corresponde que la demandante sea repuesto en su mismo puesto de trabajo en calidad de personal de limpieza pública de la Sub Gerencia de limpieza Pública, parques y jardines de la DDO. Con lo que se acredita el segundo punto controvertido.

La Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 11169-2014-La Libertad en el último párrafo de su décimo sexto considerando, señala que: “Igualmente, este supremo tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la ley N° 24041 o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme lo regula el artículo 37° de la ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades”.

Costos:

Respecto a los costos, el artículo 411° del Código Procesal Civil, precisa que son los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo. Por lo que en el presente caso, observándose de los actuados, la demandante ha sido asesorada por Abogado, generando retribución dineraria por dichos servicios. Siendo así, debe condenarse al pago a la demandada, ello en aplicación de lo dispuesto en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497 que precisa: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Costos que debe liquidarse en ejecución de sentencia.

Costas:

Respecto a las costas, es de tenerse en cuenta que el artículo 39° del Decreto Supremo N° 017- 2008-JUS –Reglamento del Decreto Legislativo N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado(actualmente vigente), precisa: “El Estado, en ejercicio de la defensa

jurídica, está exonerado del pago de gastos judiciales”. Por lo que existiendo norma expresa y tratándose que la emplazada es un gobierno local, debe disponerse la exoneración del pago de las costas del proceso, en aplicación supletoria al presente caso de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil.

Por las consideraciones expuestas, en aplicación de la normatividad invocada en la presente resolución y artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, administrando justicia a nombre de la Nación, el Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de la Provincia de Cañete:

FALLA:

Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por DDTE contra DDO, en consecuencia, DISPONGO que la citada demandada cumpla en el plazo de cinco días de consentida o ejecutoriada la presente sentencia, en reponer a la demandante en el cargo de personal de limpieza pública de la sub gerencia de limpieza pública, parques y jardines u otro cargo de igual categoría, bajo el régimen laboral del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva, sin perjuicio de la responsabilidad civil, administrativa o penal que pudiera dar lugar por su incumplimiento; sin perjuicio de ser ejecutada judicialmente. Con costos del proceso a cargo de la demandada que se liquidaran en ejecución de sentencia. Sin costas. Notifíquese.



**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE**  
**SALA CIVIL**

**SENTENCIA DE VISTA<sup>1</sup>**

Expediente N° 0534-2018

Demandante : Ddte.

Demandado : Ddo.

Materia : Reposición Laboral

**RESOLUCION NUMERO CUATRO**

Cañete, dieciséis de enero del dos mil veinte.

**PARTE EXPOSITIVA<sup>2</sup>**

Objeto del Grado:

Viene en Apelación, la Sentencia (Resolución número Siete) de fecha quince de julio del dos mil diecinueve emitida por el Juzgado de Trabajo Permanente de Cañete, que declara FUNDADA la demanda; en consecuencia, ordena a la Ddo reponga a la demandante Ddte en el cargo de personal de limpieza para la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parque, Jardines, o en otro cargo de igual categoría, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Con costos. Apelación concedida con efecto suspensivo mediante Resolución número Ocho.

---

<sup>1</sup> Resolución que dicta la Sala Civil Superior respecto de la sentencia dictada en primera instancia y que es objeto de apelación.

<sup>2</sup> De conformidad con el artículo 122° 2do. párrafo del Código Procesal Civil, la Sentencia de Vista consta de tres partes, estas son la expositiva que identifica lo que es objeto de pronunciamiento y los antecedentes del caso que comprende la pretensión de la demanda, los fundamentos de la sentencia recurrida así como los de su apelación; la parte considerativa que expone el razonamiento y conclusiones de la Sala Superior; y la parte decisoria que expone el fallo adoptado frente a la sentencia apelada.

## Pretensión de la Demanda

Mediante escrito de fojas sesentinueve al setenticinco Ddte interpone demanda laboral de REPOSICION contra la Ddo, solicitando:

Se ordene su reposición como servidora obrera municipal de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Ddo u otros de similar nivel y jerarquía.

Y sustentando su petición sustancialmente señala que ingresó a laborar el primero de agosto del dos mil trece como obrero municipal en la recolección de basura, residuos sólidos y limpieza pública de la ciudad de Imperial, percibiendo un sueldo mensual de ochocientos cincuenta soles, trabajando de lunes a domingo en horario variado de ocho horas diarias de labores, labor que realizaba en forma personal, remunerada y bajo subordinación; habiendo sido despedida sin causa justa con fecha dos de enero del dos mil diecinueve, según la constancia policial de despido; agrega, que como obrera municipal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

## Fundamentos de la Sentencia de Primera Instancia

De la lectura del fallo materia de revisión que corre a fojas ciento sesentinueve, se advierte que el juez *a quo*<sup>3</sup> ampara la demanda; y sustentando su decisión señala:

Que, se ha acreditado en autos que la demandante trabajó como obrera municipal en la recolección de basuras, residuos sólidos del área de la Sub Gerencia de servicio de limpieza pública de la demandada, desde el primero de agosto del dos mil trece al treintiuno de octubre del dos mil dieciocho por contratos de locación de servicios y luego por contratos administrativo de servicios, prestando servicios en forma continua, realizando labores de obrero municipal; por lo que le corresponde la condición de obrero

---

<sup>3</sup> Locución latina con el que se identifica al juez de primera instancia que dictó la resolución apelada.

municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el artículo 37 de la Ley N° 27469.

Que, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral así como la Sala de Derecho Constitucional y Social, en múltiples pronunciamientos ha acogido la posibilidad, de que en un proceso abreviado laboral, si puede discutirse la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o contrato civil, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, siempre que éste se encuentre contenido en los presupuestos de la demanda y en modo alguno postulado como pretensión expresa; siendo que en el presente caso, si bien la pretensión única es de Reposición, estando a lo expresado es procedente analizar si la relación contractual ha sido desnaturalizada por aplicación del principio de realidad.

Que, en la relación laboral entre el demandante y la entidad edil, se presentan los tres elementos esenciales como son: Prestación personal de servicios, Contraprestación y Relación de subordinación; quedando claro que la labor realizada por el actor era de naturaleza permanente, toda vez que, conforme al artículo 8 de la Ley Orgánica de Municipalidades es función exclusiva de las municipalidades, proveer del servicio de limpieza pública; consecuentemente, la entidad edil no está facultada para contratar bajo locación de servicios para labores de naturaleza permanente como es el servicio de limpieza pública; por lo que los contratos suscritos mediante ordenes de servicios y de locación de servicios han encubierto una relación laboral, quedando los mismos desnaturalizados por simulación y en aplicación del principio de realidad.

Que, habiéndose establecido la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por simulación, que el actor superó el periodo de prueba y determinada la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; el accionante no podía ser despedido sino por causa justa; siendo que en el presente caso, el demandante fue despedido sin motivación alguna, no habiendo la municipalidad demandada cumplido con acreditar la existencia de causal que haya ameritado el despido del actor, por lo que corresponde disponerse su reposición al centro laboral en el mismo cargo y bajo las mismas condiciones que venía laborando.

Fundamentos de la Apelación de la Sentencia

Sustentando la impugnación que corre a fojas ciento ochenta, el Procurador Público de la Municipalidad demandada solicita se revoque la sentencia apelada y reformándola se declare Infundada la demanda; y sustentando su petición señala:

Que, los contratos de Locación de Servicios celebrados se encuentran regulados por el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, por lo que son de naturaleza civil y no de naturaleza laboral.

Que, no se ha acreditado el vínculo laboral, por lo que no procede la reposición.

Que, no procede la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios debido a que tales contratos están sujetos a temporalidad de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1057 y se han celebrado con las formalidades requeridas por ley; y además en cada contrato suscrito con la demandante aparece detallado la causa objetiva de contratación.

Que, del petitorio de la demanda, se advierte que el demandante no ha solicitado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, para que proceda la reposición.

Que, no se ha probado el despido incausado debido que la demandante dejó de laborar al haber vencido el plazo del último contrato administrativo de servicios celebrado entre las partes.

## PARTE CONSIDERATIVA

### Principio de Congruencia Procesal

Como cuestionamiento de orden procesal, el Procurador Público apelante señala que la sentencia de primera instancia incurre en vicio de nulidad, al haber emitido un fallo *extra petita* vulnerando el Principio de Congruencia procesal prevista en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, al haberse pronunciado por la presunta desnaturalización de los contratos civiles suscritos entre las partes, cuando dicha cuestión no ha sido formulada como pretensión de la demanda.

Antes de ingresar al análisis de la congruencia procesal, debemos señalar que de conformidad con el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

Y respecto del Principio de Congruencia Procesal, por el cual el juez no puede ir más allá de lo expresamente peticionado por la partes, debemos señalar que en materia laboral este principio se flexibiliza a la luz del carácter tuitivo de este tipo de proceso; en función a ello, la demanda que contiene la pretensión de reposición laboral por despido arbitrario (en otros casos el de pago de beneficios sociales), suponen dentro de la tesis del actor, la existencia de una relación laboral; por ello, antes de analizar si existe o no un despido arbitrario, el juez debe verificar si entre las partes preexistía una relación de carácter laboral.

En esa línea de pensamiento, TOLEDO MANRIQUE escribe que *“la desnaturalización del contrato laboral, o la declaración de la existencia de una relación laboral por imperio del principio de primacía de la realidad no constituye una pretensión adicional sino que constituye un petitorio implícito que forma parte de la causa petendi. De la misma forma en los procesos, en los que se demanda únicamente el pago de beneficios sociales, sin antes reclamar como pretensión expresa la declaración de la existencia de una relación laboral; este último constituye un petitorio implícito”*<sup>4</sup>. Y en ese sentido se ha pronunciado de modo ilustrativo el PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL desarrollado en Lima (13 y 14 de Setiembre del 2013); señalando que: *“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando se ha garantizado el*

---

<sup>4</sup> TOLEDO TORIBIO, Omar; El Petitorio Implícito y Otras Hipótesis de Flexibilización en el Marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; en II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo; Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Piura, 2013; Pág. 310.

*derecho de defensa de la demandada, ... siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”<sup>5</sup>.*

Para el caso bajo revisión, el demandante solicita de ordene su reposición en el cargo de obrera municipal de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines de la Ddo, alegando haber prestado servicios a favor de aquella mediante relación laboral del régimen privado, aunque en el plano formal su relación laboral se encubría como contrato civil y contrato administrativo de servicios; además, que se le ha despedido sin causa justa de despido; en esos términos, es evidente que la demandante alega que su vínculo laboral estuvo encubierta con la suscripción de contratos temporales civiles y administrativos, motivo por el cual ha sido despedido sin motivo alguno; siendo así, la resolución del conflicto exige que el juez de la causa se pronuncie primero por la presunta desnaturalización del vínculo laboral, y verificado ello, pronunciarse sobre la existencia o no de causa justa de despido. Con ello concluimos que, lo alegado por el Procurador Público como vicio de nulidad de la sentencia por pronunciamiento *extra petita*, debe ser desestimado.

#### Servicios Prestados

La sentencia de primera instancia concluye que el demandante prestó servicios como obrera municipal de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines de la Municipalidad demandada, desde el primero de agosto del dos mil trece mediante contrato administrativo de servicios, luego mediante contrato de locación de servicios para posteriormente retomar los contratos administrativo de servicios; todo lo cual se sustenta en la prueba documental que corre de fojas cuatro al sesentisiete, consistente en copias de recibos de honorarios electrónicos, copia de los contratos administrativo de servicios suscritos entre las partes y boletas de pago mensuales emitidas a favor de la demandante por la demandada; y los Informes emitidos por funcionarios de la misma Municipalidad demandada a fojas noventuno y ciento treinticuatro.

---

<sup>5</sup> <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/407aa48041d0ee04a1f1eb33346afa48/CONCLUSIONES+PLE>

NARIAS+-+LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=407aa48041d0ee04a1f1eb33346afa48

Cabe mencionar, que el tipo y record de servicio prestado por el demandante a favor de la Municipalidad demandada no ha sido cuestionada por la apelación de la sentencia; de ese modo, la controversia sobre el tema de fondo, se centra en establecer si la prestación de servicios sin contrato escrito y luego la suscripción de contrato administrativo de servicios con la demandada encubrían una relación laboral de plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, tal como lo afirma la sentencia recurrida y lo niega la Municipalidad demandada en su apelación.

### **Principio *primacía de la realidad***

El análisis de la relación laboral se guía por el *principio primacía de la realidad*, pues, dada la relación asimétrica de la relación entre el empleador y el trabajador, en que este último se presenta como la parte más débil de la relación laboral, es factible que dicha relación se disfrace formalmente como una relación de naturaleza civil, con lo cual se elude el pago de los beneficios sociales del prestador de servicios, así como, su derecho a la estabilidad laboral; de allí que la Casación Laboral N° 2009-2006/Ucayali señale: *“Noveno: Que, constituyendo punto fundamental de la litis definir la naturaleza laboral o de vínculo habido entre los colitigantes, las instancias de mérito no deben perder de vista que su examen debe ser efectuado bajo el marco del Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento, 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)”*<sup>6</sup>; y sobre el principio en mención, el jurista PLA RODRIGUEZ ha señalado: *“El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que suceda en el terreno de los*

---

<sup>6</sup> <https://www.estabilidadlaboral.com/VALORACION%20PRUEBAS%20-%20DEBIDO%20PROCESO.pdf>

hechos”<sup>7</sup>.

## Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios

Los contratos administrativo de servicios son contratos laborales pero de plazo determinado creados especialmente para la administración pública mediante el Decreto Legislativo N° 1057; y ciertamente, la conformidad de este tipo de contratos con los principios laborales consagrado en nuestra Constitución Política ha sido reconocido por el máximo intérprete de la Constitución como es el Tribunal Constitucional en el Proceso de Inconstitucionalidad promovida contra el citado

Decreto Legislativo (**Exp. N° 0002-2010-PI/TC**), al concluir que, “*El Decreto Legislativo N.º 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios, en su artículo 1º regula un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública*” (Fundamento 10); y más adelante cuando señala que, “*De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional*” (Fundamento 46)<sup>8</sup>.

También es correcto afirmar que el **II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral**<sup>9</sup> ha señalado que *en los casos en que el servidor inició sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando sus mismo servicios sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios*; no obstante, reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que “*..., para el caso de los obreros municipales, este*

<sup>7</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo; Los Principio del Derecho al Trabajo; Depalma; 2da, Edición; BuenosAires, 1978; Pág. 243

<sup>8</sup> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00010-2010-AI.html>

<sup>9</sup> [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-ii-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral/\\$FILE/EY-II%20Pleno%20Jurisdiccional%20Supremo%20Laboral.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-ii-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral/$FILE/EY-II%20Pleno%20Jurisdiccional%20Supremo%20Laboral.pdf)



*Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales” (Casación N° 15811-2014/Ica<sup>10</sup>).*

Como lo tiene establecido el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República; y si bien la reciente Casación N° 15811-2014/Ica no ha sido emitida con carácter de precedente vinculante, de debe considerarse, que al igual que los Plenos Jurisdiccionales que se realizan conforme a lo establecido por el artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>11</sup>, se tornan vinculantes para los jueces de instancia en virtud de los Principios de Seguridad Jurídica e igualdad en la aplicación de la Ley, pues, con ello se propende a mejorar el nivel de confianza de la ciudadanía en el sistema de administración de justicia, desterrando dudas innecesarias en temas sustantivos o procesales, generando predictibilidad y seguridad jurídica.

En ese sentido, dado que el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral ha concluido que los casos de contratos CAS Puro no se invalidan sin distinguir entre servidores públicos y obreros, como sí lo hace la Casación N° 15811-2014/Ica concluyendo que en los casos de obreros contratados en CAS puro es procedente declarar su invalidez si se verifica en los hechos un servicios laboral de plazo indeterminado; y considerando además, que el citado Decreto Legislativo N° 1057 que regula los contratos CAS no deroga ni modifica

---

<sup>10</sup> Publicado en el diario Oficial El peruano el 31 de Agosto del año 2016. Págs. 82399-82401.

<sup>11</sup> Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 767 aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS

el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades que concede régimen laboral privado a los obreros municipales<sup>12</sup>; entonces, en aplicación del Principio de Favorabilidad que subyace en la decisión de la citada Casación y que se sustentan en el artículo 26° inciso 3ero de la Constitución Política<sup>13</sup>, aplica en este caso como lo ha venido realizando últimamente en casos similares (Exp N° 0368- 2016–Laboral--0-0801-JM-LA-01), la invalidación de los casos de CAS para obreros que presten servicios para la administración municipal. Por lo demás, la Ley N° 30889 en su única disposición ha reiterado que “*los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales... se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*”.

#### Carácter Laboral del Servicios de Limpieza Pública

Sobre el servicio de limpieza pública, el artículo 80° de la Ley Orgánica de Municipalidades prescribe que: “*Las municipalidades, en materia de saneamiento, salubridad y salud, ejercen las siguientes funciones: ... 2.1. Administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de agua potable, alcantarillado y desagüe, limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, cuando por economías de escala resulte eficiente centralizar provincialmente el servicio...*”; de ese modo, es evidente que el servicio de limpieza pública es una función propia de los gobiernos municipales y por tanto de naturaleza permanente, no pudiendo por ello ser concebida como un servicio accidental o especial.

Si bien con la demanda no se ha aportado prueba documental para establecer el carácter subordinado del servicio que prestaba el demandante como obrero de limpieza pública de la Municipalidad demandada, sin embargo, dicha subordinación se desprende de la naturaleza del servicio, el cual requiere ejecutarse con un personal provisto de

---

<sup>12</sup> Artículo 37° de la Ley N° 27972.- Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

<sup>13</sup> Artículo 26° de la Constitución Política.- “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

...3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

herramientas de trabajo especiales, organizado en función de horarios y zonas previamente determinadas y bajo la dirección de un personal jerárquicamente superior; tal como también lo ha entendido el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencia (STC 04983-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras): *“las labores de un operario de limpieza pública no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente por ser una de las funciones principales de las municipalidades, y están sujetas a un horario de trabajo y a un superior jerárquico”*<sup>14</sup>; así también, ha señalado que: *“ ... la labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo y obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las Municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente y no temporal”* (Exp. N° 00501-2010\_AA/TC, Exp. N° 0462-2011-AA/TC, Exp. N° 0824.2010-AA/TC, 3017-2010-AA/TC, entre otros).

De todo lo antes razonado, podemos concluir que los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes están referidos a un servicio de naturaleza permanente y que corresponde al régimen laboral de la actividad privada regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo artículo 4° y 10° sanciona su carácter de contrato de plazo indeterminado cuando supera los cuatro meses de servicios ininterrumpido, como ha sucedido en el caso de autos en que el servicio del demandante se viene prestando por más de un cinco años; siendo así, la decisión de juez *a quo* de declarar la invalidez de los contratos CAS suscritos entre las partes se ajusta Derecho

#### Contrato de Prestación de Servicios

Como se ha mencionado anteriormente, dentro del periodo laborado prestó servicios sin contrato escrito, sino por órdenes de servicios; y dado que la demandante no percibía derecho laboral alguno, entonces debe entenderse que el contrato subyacente en dicha relación contractual era uno de Locación de Servicios, contrato regulado en el artículo

---

<sup>14</sup> <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00050-2011-AA.html>

1764° y siguientes del Código Civil, el cual admite ser celebrado por escrito o de forma verbal; y se caracteriza por el hecho que el prestador de los servicios es contratado en función a su capacidad técnica o profesional en la labor requerida, actuando de forma autónoma siendo retribuido mediante el pago de honorarios (y por ende sin derechos laborales).

Cabe agregar, que si bien existe elementos comunes entre el *contrato de locación de servicios* con el *contrato de trabajo*, pues en ambos existe un servicio que se brinda de forma personal y se recibe una contraprestación en dinero (remuneraciones), sin embargo, el segundo se distingue del primero, porque sus servicios se brindan bajo subordinación, esto es, que bajo órdenes y directivas que expide el empleador para lograr los objetivos que espera se cumplan; esta facultad o poderes del empleador se encuentra establecida en el art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...”*.

En el caso bajo revisión, está por demás acreditado que los servicios de obreros municipales que prestaba la demandante era de naturaleza laboral; primero por la naturaleza misma del servicio tal como se ha señalado precedentemente, y, segundo, porque el servicio prestado por la demandante fue el mismo durante el periodo de los contratos administrativos de servicios suscrito entre las partes y en el periodo del contrato de locación de servicios, siendo que los contratos administrativos de servicios son contratos de naturaleza aboral.

#### Reposición Laboral

Sin perjuicio de lo antes razonado, debemos señalar que la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175); establece los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los

derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas; dentro de ese propósito, su artículo 5° prescribe que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

La constitucionalidad de dicha disposición legal ha sido reconocida en la Sentencia de Tribunal Constitucional en precedente vinculante derivado **del Expediente N° 05057-2013-PA/TC**, (denominado *Caso Huatuco Huatuco*) señalando que, “..., teniendo en cuenta lo expuesto en el fundamento 9 supra, cabe establecer que cuando los artículos 4.° y 77.° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la "reincorporación" por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada” (Fundamento 15).

No obstante, debemos mencionar que dicho precedente no es aplicable al caso de autos, porque como hemos podido apreciar ésta decisión del Tribunal Constitucional tiene como base legislativa la Ley del Servicio Civil, que en su Primera Disposición Complementaria precisa que no están comprendidos en ella, *los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales*; lo que se ha ratificado por Ley N° 30889 el cual señala que “*los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*”. Y en esa línea se ha venido pronunciando la jurisprudencia laboral como sucede con la **Casación N° 11169-2014-Lima**<sup>15</sup>, la **Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua** y la **Casación N° 800-2016-Del Santa** cuando señala que:

---

<sup>15</sup> [http://blog-eloy-coaguila.bligoo.es/media/users/23/1158229/files/321359/CASACI\\_N\\_LABORAL\\_N\\_11169-2014.pdf](http://blog-eloy-coaguila.bligoo.es/media/users/23/1158229/files/321359/CASACI_N_LABORAL_N_11169-2014.pdf)

*“Sostenemos, que el citado precedente constitucional vinculante no alcanza a los obreros municipales (limpieza pública, vigilantes, serenos, policías, choferes, operarios, etc.) por cuando si bien éstos son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada no forman parte de la carrera administrativa”<sup>16</sup>; y como ya mencionó precedentemente, la Ley N° 30889 en su única disposición ha reiterado que “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057”.*

Siendo así, concluimos que las exigencias de concurso público, plaza vacante y presupuestada en la entidad pública prevista en la Ley del Servicio Civil, no se contraponen al reconocimiento en favor del obrero municipal de un contrato laboral de plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, fuere privativo expresamente establecido para dicho personal en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

#### PARTE DECISORIA

Por todo lo antes expuesto, SE RESUELVE:

**CONFIRMAR** la Sentencia (Resolución número Siete) de fecha quince de julio del dos mil diecinueve emitida por el Juzgado de Trabajo Permanente de Cañete, que declara FUNDADA la demanda; en consecuencia, ordena a la Ddo reponga a la demandante Ddte en el cargo de personal de limpieza para la Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parque, Jardines, o en otro cargo de igual categoría, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Con costos.

Notifíquese y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

---

<sup>16</sup> [https://issuu.com/hugodsanchezabogado/docs/recurso\\_de\\_casacion/1](https://issuu.com/hugodsanchezabogado/docs/recurso_de_casacion/1)