



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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N°
00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
PLASENCIA CHINCHAY, MOISES
ORCID:0000-0003-1318-6193

ASESOR
ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID:0000-0002-4030-7117

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0014-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:30** horas del día **13** de **Abril** del **2026** 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:

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Presidente
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026**

Presentada Por :
(0106120082) **PLASENCIA CHINCHAY MOISES**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Abogado**.

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

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Presidente

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
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: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026 Del (de la) estudiante PLASENCIA CHINCHAY MOISES , asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% 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, 05 de Mayo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por guiarme a lo largo de este proceso, por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para superar cada uno de los retos presentados durante el desarrollo de esta investigación.

A mis padres, por su apoyo incondicional, sus enseñanzas, valores y por ser el pilar fundamental en mi formación personal y profesional.

A mi esposa y a mis hijas, por su amor, comprensión y paciencia, por acompañarme en este camino y ser mi principal motivación para alcanzar esta meta.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos, experiencias y orientaciones que contribuyeron significativamente en mi formación académica.

De manera especial, agradezco a mi asesora de tesis, por su guía, dedicación y valioso apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron en la culminación de esta tesis

Moises Plasencia Chinchay

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mis pasos a lo largo de este camino lleno de retos, por brindarme la fortaleza necesaria en los momentos de debilidad y por iluminar mi mente para alcanzar una de mis metas más anheladas.

A mis padres, por darme la vida, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi formación, por los valores que me inculcaron, sus sabios consejos y la confianza que siempre depositaron en mí. Con profunda admiración y eterno agradecimiento.

A mi esposa y a mis hijas, por su amor, comprensión y apoyo constante durante este arduo proceso; por acompañarme en los momentos de esfuerzo, alegría y dificultad, y por ser mi mayor motivación para seguir adelante y cumplir mis objetivos.

Moises Plasencia Chinchay

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Reporte turnitin.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Lista de cuadros.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación.....	3
1.4. Objetivos.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Despido.....	9
2.2.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.2. Tipos de despido.....	9
2.2.1.3. Causas de despido.....	11
2.2.2. Nulidad de despido.....	11
2.2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2.2. La prueba en la nulidad de despido.....	12
2.2.3. Derecho al trabajo.....	13
2.2.4. Contrato de trabajo.....	13
2.2.4.1. Concepto.....	13
2.2.4.2. Elementos.....	14

2.2.4.3. Sujetos del contrato.....	15
2.2.5. Proceso ordinario laboral.....	15
2.2.5.1. Concepto.....	15
2.2.5.2. Principios procesales.....	16
2.2.5.3. Etapas del proceso ordinario laboral.....	19
2.2.6. Sujetos procesales.....	20
2.2.6.1. Juez.....	20
2.2.6.2. Demandante.....	20
2.2.6.3. Demandado.....	20
2.2.7. La prueba.....	20
2.2.7.1. Concepto.....	20
2.2.7.2. La carga de la prueba.....	20
2.2.7.3. Objeto de la prueba.....	21
2.2.7.4. Valoración de la prueba.....	21
2.2.7.5. Prueba legal o tarifad.....	21
2.2.7.6. Libre convicción.....	22
2.2.7.7. Sana critica.....	22
2.2.7.8. La prueba documental.....	22
2.2.8. Sentencia.....	22
2.2.8.1. Concepto.....	22
2.2.8.2. Partes.....	23
2.2.9. Principio de motivación.....	24
2.2.10. Principio de congruencia.....	25
2.2.11. Recurso de apelación.....	25
2.2.11.1. Concepto.....	25
2.2.11.2. Función.....	25
2.2.11.3. Importancia.....	26
2.3. Marco conceptual.....	26
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo, nivel y diseño investigación.....	27

3.2. Unidad de análisis.....	29
3.3. Operacionalización de la variable.....	30
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	30
3.5. Método de análisis de datos.....	31
3.6. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	49
Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable.....	51
Anexo 02. Matriz de consistencia lógica.....	52
Anexo 03. Instrumento de recolección de la información.....	53
Anexo 04. Ficha de validación del instrumento.....	54
Anexo 05. Evidencia de la fuente documental.....	60
Anexo 06. Declaración jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio.....	75
Anexo 07. Evidencia de la ejecución.....	76

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Hechos que sustentan la pretensión planteada.....	34
Cuadro 2. Hechos probados.....	35
Cuadro 3. Fundamentos de la decisión adoptada en primera instancia.....	36
Cuadro 4. La pretensión recursal y los fundamentos que sustentan el recurso de apelación.....	37
Cuadro 5. Los fundamentos y la decisión adoptada en segunda instancia.....	38

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo describir las características del proceso de nulidad de despido, caso N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, 2026; su nivel es descriptivo, su finalidad es básica, de enfoque cualitativo y diseño no experimental y transversal; la unidad de análisis es un proceso judicial sobre nulidad de despido, las técnicas empleadas son la observación y el análisis documental y el instrumento una guía de observación. De acuerdo a los resultados las conclusiones son: 1) Los hechos que determinaron la nulidad de despido fueron la relación laboral existente, un proceso previo de desnaturalización de contrato 2) Los fundamentos jurídicos de la nulidad de despido se basan en lo que se establece el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del D.L N° 728, los medios probatorios demostraron que existió nulidad de despido 3) El recurso de apelación es presentado el demandado alegando que el cese del demandado obedece a la carta de despido cursada con anticipación y con la finalidad de que entregue el cargo, recordándole que su contrato termina el 28/2/23; asimismo alega el desconocimiento del proceso de desnaturalización de contrato ya que inicio el 19/10/22 4) Los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia se basan en el proceso judicial en la existencia de un proceso previo de desnaturalización de contrato, así como en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del D.L. N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR y la C.L. N° 847-2019- Lima.

Palabras clave: Características, despido y nulidad.

ABSTRACT

The research aims to describe the characteristics of the dismissal annulment process, case No. 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Judicial District of Santa, 2026; its level is descriptive, its purpose is basic, with a qualitative approach and non-experimental and cross-sectional design; the unit of analysis is a judicial process regarding dismissal annulment, the techniques used are observation and document analysis, and the instrument is an observation guide. According to the results, the conclusions are: 1) The facts that determined the nullity of dismissal were the existing employment relationship, a prior process of contract denaturation. 2) The legal grounds for the nullity of dismissal are based on what is established in Article 29°, literal c) of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728; the evidence demonstrated that there was nullity of dismissal. 3) The appeal is filed by the defendant alleging that the termination of the defendant is due to the dismissal letter issued in advance with the purpose of having them vacate the position, reminding them that their contract ends on 2/28/23; likewise, they allege ignorance of the contract denaturation process since it began on 10/19/22. 4) The legal and evidentiary grounds that support the decision adopted in the second instance are based on the judicial process in the existence of a prior process of contract denaturalization, as well as on Article 29°, literal c) of the T.U.O. of D.L. No. 728, approved by Supreme Decree No. 003-97-TR, and C.L. No. 847-2019- Lima.

Keywords: Characteristics, dismissal, and nullity.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

El fenómeno del despido laboral constituye un aspecto fundamental en el ámbito del derecho laboral, no solo debido a las consecuencias económicas que provoca en el trabajador, sino también por sus profundas implicaciones sociales y su relación con el concepto de justicia.

En el ámbito internacional

En Colombia, despedir a un trabajador sin una causa justificada puede conllevar la obligación de abonar una indemnización. Esta compensación varía según el tipo de contrato y otros elementos, como la duración del empleo. Dado el cambio en la normativa y los debates recientes sobre reformas laborales, es fundamental entender cómo se determina esta indemnización y qué requisitos son aplicables (Merino, 2025)

En Argentina, el ministro Federico Sturzenegger expuso los aspectos clave de la reforma laboral, incluyendo las alteraciones en la indemnización, las vacaciones y las horas extra. Rechazó que las modificaciones supongan una disminución de derechos para los trabajadores, ya que, según el ministro, el objetivo principal de la propuesta es disminuir la litigiosidad y proporcionar previsibilidad a las empresas (La Nación, 2025)

En Chile, la deficiente calidad de la justicia también influye en que: (i) las personas deben defender sus derechos por su cuenta, ya que la falta de instancias formales de resolución conduce a la frustración o a la defensa no pacífica de estos; (ii) propicia la corrupción del sistema judicial, entendida en un sentido amplio (incluyendo sesgo y parcialidad en las decisiones, falta de transparencia y fundamento, así como inequidad) y (iii) contribuye a la pérdida de legitimidad del sistema jurídico, dado que la asignación de derechos se ve comprometida por la adjudicación realizada por un sistema que es percibido como sesgado e incluso discrecional (Silva, 2025)

En Bolivia, la Defensoría del Pueblo enfatiza que la reforma debe basarse en tres pilares esenciales: convertirse en una Política Pública de Estado para asegurar la continuidad de los lineamientos independientemente de los cambios de gobierno, dejando atrás las reformas de "parche"; adoptar un Enfoque de Derechos Humanos para asegurar que todos los ciudadanos,

especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad, puedan ejercer sus derechos sin discriminación; y garantizar la Plena Participación de la Sociedad para la legitimidad y efectividad de la política criminal, permitiendo el control social sobre su diseño (Defensoría del Pueblo, 2025)

En el ámbito nacional

Cunalata y López (2024) apuntan a la urgencia de examinar el rol del Estado como garante de derechos fundamentales en escenarios laborales, advirtiendo que ciertos tipos de despido pueden devenir en violaciones flagrantes a estos derechos. Tal reflexión incita a revisar la actual clasificación del despido a la luz de su compatibilidad con los estándares internacionales, fomentando un cambio normativo que priorice la justicia social.

Aldana & Quirós (2023) analizan el derecho a la igualdad y la no discriminación como un principio esencial para reconsiderar el despido laboral. Su investigación propone una nueva definición que fomente la equidad en la desvinculación de los empleados, basándose en criterios inclusivos y que respeten los derechos humanos.

Cárdenas y otros, (2023) indican que la cuestión del despido ineficaz no se aborda con la profundidad necesaria, lo que provoca lagunas en la protección contra prácticas como el acoso laboral o la discriminación. Este último aspecto resalta la necesidad urgente de una revisión sistemática que incluya estos elementos en la reconfiguración normativa del despido desde una perspectiva humanizante y garantista.

La calidad de la justicia en Perú se percibe como un reto urgente, con alta desconfianza ciudadana y enfoque en reformas para la independencia, lucha contra la corrupción, y mayor celeridad, destacando el rol del Poder Judicial en defender la institucionalidad democrática y la necesidad de una justicia eficiente y accesible, a pesar de un déficit histórico, con iniciativas como el CADE 2025 impulsando mejoras y el PJ implementando jornadas para agilizar procesos y reforzar la lucha contra la criminalidad. (IPAE, 2025)

En el contexto local, la Corte Superior de Justicia del Santa se enfrenta a una considerable carga de trabajo, la cual se está gestionando mediante la introducción del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad laboral (NLPT) en localidades como Pallasca y Corongo desde agosto. El objetivo es lograr una mayor agilidad y transparencia, concluyendo el año con aproximadamente 1500 órganos jurisdiccionales a nivel nacional, incluyendo este distrito (Poder Judicial, 2025)

En el Distrito Judicial del Santa, la ejecución de sentencias en el Poder Judicial constituye el 70% de la carga procesal en nuestros órganos jurisdiccionales. Por esta razón, se ha decidido convertir juzgados laborales para que se enfoquen exclusivamente en atender esa fase en el ámbito laboral (La República, 2026)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las características del proceso de nulidad de despido, caso N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, 2026?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación busca confirmar los elementos que existen para invocar la nulidad de despido; si estos requisitos se cumplen, y es conforme a la legislación laboral, se establece la nulidad de despido, pero ello debe estar debidamente fundamentada y justificada legalmente.

La tesis actual tiene una gran importancia, ya que se analizan las decisiones de las dos instancias del proceso en cuestión. Dado que se trata de un proceso que trata un tema fundamental como la nulidad de despido, su relevancia es crucial, convirtiéndose en un aspecto esencial para la estabilidad laboral. Por lo tanto, permite observar la realidad de los procesos laborales, enfatizando la calidad de las sentencias.

La investigación forma parte del derecho constitucional porque protege la libertad de las personas en el ámbito laboral para que ningún empleador pueda transgredir sus derechos, asegurando que no pueden cesar arbitrariamente y vulnerar sus derechos fundamentales.

Además, el reconocimiento constitucional busca evitar la vulneración de derechos personales y sociales que surgen del trabajo, respetando principios como la legalidad, la igualdad y el principio protector.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Describir las características del proceso de nulidad de despido, caso N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, 2026

1.4.2. Objetivos específicos:

Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, en el proceso en estudio

Identificar los hechos probados

Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustenta la decisión adoptada en primera instancia, en el proceso en estudio

Identificar la pretensión recursal señalada en el recurso de apelación

Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustenta la decisión adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacional

Uzhca (2025), en su investigación titulada “Indemnización por despido intempestivo a partir de la mejor remuneración. Un Asunto de reforma” tuvo como objetivo “Fundamentar la necesidad de reformar el Art. 188 del Código de Trabajo, de modo que se garantice a los 1 trabajadores una indemnización por despido intempestivo más justa calculada a partir de su mejor remuneración, en lugar de la última remuneración percibida, como se establece actualmente”. La metodología utilizada fue cualitativa y de tipo descriptivo-explicativo. La población estuvo compuesta por individuos, y la técnica empleada fue la entrevista. Los resultados indican que los trabajadores apoyan la utilización de la mejor remuneración como base de cálculo, mientras que los empleadores opinan que este cambio incrementaría los costos para las empresas. Por otro lado, los expertos en derecho subrayan la relevancia de lograr un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. En conclusión, la reforma propuesta tiene como objetivo mejorar la protección laboral sin perjudicar gravemente a los empleadores, promoviendo un entorno de mayor estabilidad y justicia en el ámbito laboral.

Vinlasaca (2023), en su investigación titulada “Las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio” tuvo como objetivo “Determinar a través de un estudio jurídico - doctrinario el alcance y consecuencias del despido intempestivo discriminatorio”. La metodología fue cuantitativo, cualitativa, descriptiva, no experimental. Población de 18 personas entre jueces y abogados, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluye que El derecho laboral tiene como principal objetivo proteger al trabajador frente a los actos injustos que podría ocasionar el empleador. La terminación unilateral del contrato de trabajo se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, situación que trae como consecuencia el pago de indemnizaciones por parte del empleador al trabajador por el hecho de haber vulnerado el derecho de estabilidad laboral, salvo a que dicha terminación unilateral se la haya efectuado de conformidad a lo estipulado en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Ortega y Cabrera (2023) en su artículo titulado: “Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana”, tuvo como objetivo “estudiar la casuística en la cual procedería el derecho a reintegro de la persona despedida en la legislación ecuatoriana”. La metodología utilizada fue cualitativa y de revisión documental. Concluyó que la normativa nacional establece como norma general el principio de estabilidad impropia, lo que significa que, ante una separación inesperada realizada por el empleador hacia cualquiera de sus empleados, la persona despedida solo tendrá derecho a solicitar compensaciones por la pérdida de su trabajo, no siendo posible, por lo tanto, el regreso a sus funciones, salvo en los casos excepcionales que se han analizado previamente.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Figuroa (2025), en la tesis titulada: “Calidad de sentencias sobre nulidad de despido arbitrario; Expediente 00044-2019-0-0501-JR-LA-03; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga. 2024”, presentado ante la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para optar el título profesional de abogado, tuvo como objetivo “Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia; sobre nulidad de despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°000-44-2019-0-0501-JR-LA-03 del distrito judicial de Ayacucho – Huamanga 2025”, con su metodología fue: nivel descriptivo, un enfoque cualitativo y un diseño no experimental, transversal y retrospectivo. Se concluyó que la sentencia tiene un rango muy alto, esta se debe a que tiene un fundamento doctrinario que se evidencian las posturas sobre el nuevo proceso laboral haciendo énfasis en la defensa de los derechos de quienes están en posición de trabajadores. Así mismo se obtuvo el respaldo por parte de la norma procesal laboral donde como fin se tiene la protección del trabajador y que este nuevo proceso a diferencia de otros tiene que ser célere.

González (2025) en la tesis titulada “Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú”, el objetivo fue “determinar de qué manera la reposición laboral por despido arbitrario y 7 fraudulento protege los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen 728 en Perú”. La metodología fue de enfoque cualitativo con un diseño transversal, descriptivo-explicativo y dogmático-

propositivo, con carácter proyectivo. Concluye que: 1) El despido incausado en Perú va en contra de las normativas laborales y de la Constitución, poniendo en riesgo el derecho fundamental al trabajo. Este tipo de acciones no solo perjudican al trabajador que es despedido, sino que también tienen un efecto adverso en la estabilidad económica y la cohesión social del país. Se subraya la necesidad de colaboración entre el sector empresarial y el gobierno para garantizar la protección de los derechos laborales y fomentar un entorno laboral más equitativo y seguro. 2) El régimen establecido por el Decreto Legislativo 728 ha sido fundamental en la salvaguarda de los derechos laborales, ofreciendo mecanismos de reposición para aquellos trabajadores que han sido despedidos de forma arbitraria. No obstante, la continuidad de prácticas empresariales que ignoran estas regulaciones señala una necesidad apremiante de reforzar la supervisión y el cumplimiento de las leyes laborales. La reposición laboral no solo funciona como una solución inmediata para el empleado afectado, sino que también actúa como un elemento disuasorio para las empresas, fomentando un ambiente laboral más justo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Da Silva & Da Silva (2024) en la tesis titulado “El despido incausado y su vulneración al derecho fundamental al trabajo en la ciudad de Iquitos en el año 2022”, el objetivo fue “determinar en qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022”. La metodología fue básica, descriptiva; narrativo. La población fueron personas. El instrumento fue la Encuesta. Concluyo que: 1) el objetivo general está vinculado a todas las tablas e ilustraciones de nuestra discusión, ya que en todos ellos se puede observar que el despido incausado, sin importar su forma, siempre vulnera el derecho al trabajo, limitando una serie de beneficios que, al ser interrumpidos, perjudicarían enormemente no solo al trabajador, sino también a su familia. 2) En el objetivo específico 1 se establece que el 90.9% de los demandantes afirma conocer el Despido Incausado como un tipo de despido definido por la norma y la jurisprudencia. 3) El objetivo específico 2 se relaciona con las tablas 08, 09 y 10, dado que no se respeta la ley laboral y existe un desconocimiento por parte de los trabajadores sobre la norma laboral, por lo que estas características ausentes deben ser abordadas en el presente trabajo de investigación.

2.1.3. Antecedentes Regionales o Locales

Mendoza (2025), en la tesis titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral, Expediente N° 01486-2023-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2025.”, tuvo como objetivo “determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N°01486-2023-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa, 2025”. La metodología adoptada fue de carácter cualitativo, con un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, transversal y retrospectivo. La población analizada fue de tipo documental. La técnica empleada fue la observación, utilizando como instrumento una lista de cotejo. En cuanto al aspecto doctrinal, se presentan citas de doctrinarios que enriquecen el análisis del caso específico; en el ámbito jurisprudencial, se observa jurisprudencia que respalda la teoría del caso, así como las leyes pertinentes al mismo. La rigurosa revisión de los elementos de la sentencia ha sido fundamental para este hallazgo, dado que cada sección se integró de forma coherente y lógica, lo que facilitó la interpretación de la resolución.

Jamanca (2024), en la tesis titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01. Distrito Judicial de Áncash – Huaraz - 2024”, tuvo como objetivo “determinar cuál es la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales seguido en el expediente 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Áncash – Huaraz - 2024.”. La metodología fue cualitativa, con un nivel descriptivo, un diseño no experimental, transversal y retrospectivo. La población analizada fue de tipo documental. La técnica empleada fue la observación, y el instrumento utilizado fue una lista de cotejo. Se concluyó que se cumplen todos los parámetros establecidos, que son: normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Asimismo, al llevar a cabo las indagaciones pertinentes, encontré que la Administración de Justicia actuó de manera justa, realizando todas las diligencias correspondientes, lo que llevó a la emisión de un fallo equitativo. De esto podemos dar fe de que la administración de justicia es justa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Despido

2.2.1.1. Concepto

Raga (2023) se trata de una suspensión unilateral del contrato laboral por parte del empleador, quien presenta el motivo del despido; sin embargo, esta acción no está permitida por la legislación vigente. Por consiguiente, el pago de una indemnización mayor se encuentra regulado por la ley. Los empleados tienen la opción de regresar a su puesto de trabajo o de recibir una compensación.

Liza (2021) es la finalización del contrato laboral por decisión unilateral del empleador. Para que esta acción sea considerada válida, debe fundamentarse en una causa que esté estipulada por la ley y que sea debidamente comprobada. Esto conlleva que se debe conceder al trabajador el derecho a defenderse. De no ser así, estaríamos ante un despido injustificado, ya que no se proporcionaría una razón legal para la separación laboral.

2.2.1.2. Tipos de despido

2.2.1.2.1. Despido justificado

Tejada (2021) indica que el despido puede estar vinculado a la capacidad o comportamiento del empleado. La carga de probar esta causa recae en el empleador en el marco de un proceso judicial al que el trabajador puede recurrir para impugnar su despido. Por lo tanto, es crucial que la justificación del despido esté bien fundamentada y comprobada para que el empleador pueda concluir la relación laboral con el trabajador.

2.2.1.2.2. Despido arbitrario

Cortés (2023) indica que un despido puede ser considerado arbitrario si las razones para ello no están especificadas en la ley. Así, la normativa protege a aquellos que son despedidos injustamente por su empleador.

Liza (2021) define el despido arbitrario como aquel en el que un empleado es despedido sin que se justifique ninguna razón; de igual manera, se considera arbitrario cuando se envía una carta

de despido que menciona una causa que no puede ser probada en un juicio. Asimismo, también se considera arbitrario si no se respeta el procedimiento legalmente establecido, lo que abarca la falta de justificación, la ausencia del derecho a la defensa y la omisión de la carta de despido.

2.2.1.2.3. Despido incausado

Aguilar y Sánchez (2023) indican que en el despido incausado se atenta contra el derecho fundamental a la dignidad humana, siendo este uno de los aspectos más afectados. Cuando el empleador finaliza el contrato laboral sin una causa objetiva y sin ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse legalmente, se establece un evidente acto discriminatorio. Esta acción conlleva un trato desigual hacia el empleado, en comparación con otros en la misma situación, sin olvidar las repercusiones económicas que impactan su derecho a prestaciones.

Estrella (2021) señala que el despido incausado, al no contar con una causa justa, no obliga al empleador a pagar las remuneraciones devengadas, dado que su función jurídica es de naturaleza restitutiva. Esto implica que su objetivo es restablecer la situación previa a la infracción o a la amenaza del derecho constitucional al trabajo, el cual es reconocido a todas las personas que desempeñan sus labores en entidades privadas.

Florencia (2021) sugiere que, en casos de despido sin causa, es necesario ofrecer explicaciones relacionadas con la conducta del empleado. Asimismo, enfatiza la importancia de crear un sistema de apelación contra la finalización del contrato, lo que permitiría al trabajador apelar ante un organismo imparcial competente que evalúe las razones presentadas, justifique la finalización y tenga en cuenta todas las circunstancias del caso, con el objetivo de determinar la legitimidad de dicha finalización.

2.2.1.2.4. Despido nulo

Ocurre cuando un empleador despide a un empleado que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como durante el embarazo de una mujer o mientras está de licencia médica. Este tipo de despido es considerado nulo según la legislación, y el trabajador tiene el derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo (Valle, 2025)

Toyama y Vinatea (2022) establecen que la relación con la estabilidad es de carácter absoluto, ya que a través del proceso laboral se podrá conseguir la reincorporación a sus funciones del trabajador despedido de manera arbitraria. Por esta razón, el respaldo para considerar el despido como nulo se encuentra en la LPCL, donde se podrán evidenciar las causales que permitan determinar las acciones en contra del trabajador y declararlas nulas.

2.2.1.2.5. Despido fraudulento

En esta forma de despido, el empleador recurre a trucos o engaños para finalizar la relación laboral con el empleado. Por ejemplo, puede simular una falta grave que justifique el despido, cuando en realidad tal falta no existe (Valle, 2025)

Cayra (2021) este despido ocurre cuando un empleado es despedido con intenciones maliciosas, siendo inducido por engaños fundamentados en hechos que no existen, son falsos o son imaginarios. Se le atribuye un delito que no está contemplado en la ley, en contravención del principio de tipicidad.

2.2.1.3. Causas de despido

Inasistencias injustificadas: El empleado que falta de manera reiterada a su trabajo sin una justificación válida puede ser despedido por esta razón (Valle, 2025)

Insubordinación: La negativa constante a seguir las instrucciones del empleador puede constituir una razón legítima para el despido (Valle, 2025)

Faltas graves en el desempeño del trabajo: Si un empleado no alcanza los niveles de calidad o productividad que se especifican en su contrato o que son requeridos por la ley, el empleador tiene la facultad de optar por su despido (Valle, 2025)

2.2.2. Nulidad de despido

2.2.2.1. Concepto

Se considera nulo cuando la razón presentada por el empleador para despedir al trabajador es discriminatoria o infringe los derechos fundamentales y las libertades pública (Hermoso, 2023)

Toyama y Vinatea (2022) indican que un despido no es considerado legalmente válido, principalmente porque no se cumplen los requisitos legales que la normativa establece para el despido de un empleado. Es importante señalar que, al declarar la nulidad del despido, el trabajador tiene el derecho de reintegrarse a su puesto de trabajo, específicamente al cargo del cual fue despedido de manera injustificada. Además de su reincorporación, el trabajador podrá recibir la compensación que le corresponde según la ley.

2.2.2.2. La prueba en la nulidad de despido

La prueba en la nulidad de despido se centra en demostrar que el despido vulnera derechos fundamentales (como discriminación o represalia por quejas), y aunque el trabajador debe presentar indicios razonables (afiliación sindical, baja médica previa, queja), la Corte Suprema peruana aplica la facilitación probatoria, permitiendo indicios y presunciones para establecer un nexo causal entre el hecho lesivo y el cese, no siendo suficiente la mera proximidad temporal, sino que el empleador debe desvirtuar la presunción con una causa objetiva y suficiente (Arévalo, 2024)

Toyama y Vinatea (2022) explican que la manera de demostrar, a través de pruebas, un despido arbitrario es compleja en el desarrollo del proceso laboral. Esto se debe principalmente a que las pruebas documentales son a menudo difíciles de localizar, ya que estas se encuentran bajo la custodia del trabajador o de la empresa, lo que dificulta su acceso. Por esta razón, la ley establece de manera clara que quien acusa un despido tiene la responsabilidad total de probar el hecho y de presentar las evidencias correspondientes. Esto implica que ambas partes están involucradas: el empleador al ejecutar un despido y el empleado al alegar un despido arbitrario, quien tiene la facultad de demostrarlo. Todo esto se enmarca dentro del derecho procesal laboral, donde se establece que la carga de la prueba recae sobre quien corresponde, y se debe demostrar los hechos conforme a su pretensión. Esto permite que la persona afectada, ante una situación perjudicial, pueda iniciar un proceso judicial para reclamar la vulneración sufrida.

2.2.3. Derecho al trabajo

Es un derecho humano esencial que asegura a cada individuo la posibilidad de acceder a un empleo de su elección, en condiciones dignas, justas y seguras, lo que le permite llevar una vida digna para él y su familia, recibiendo igual salario por igual trabajo y sin discriminación, siendo responsabilidad del Estado garantizar su ejercicio efectivo (Nájar, 2025)

El derecho requiere que el legislador actúe, como parte de sus responsabilidades, en los contratos laborales, estableciendo o demandando que la relación laboral no se finalice, a menos que haya una causa justificada. Si no se demuestra la existencia de un motivo válido, se deberá aplicar una sanción y una consecuencia que podría ser la reinstalación o una compensación a favor de la parte afectada (De la Cruz, 2024)

2.2.4. Contrato de trabajo

2.2.4.1. Concepto

Es un contrato legal que se establece entre un empleador y un empleado, el cual define las condiciones de trabajo (salario, horarios, funciones) a cambio de una compensación, basado en la subordinación del trabajador y la prestación personal de servicios. Este acuerdo puede ser tanto escrito como verbal, y constituye la base para los derechos laborales y los beneficios sociales (Ramos, 2025)

Toyama y Vinatea (2022) al igual que cualquier contrato que celebran las partes involucradas, nos referimos a un acuerdo entre las partes que firmarán dicho contrato, en el cual se especificarán las situaciones necesarias para el desarrollo de las funciones de ambas partes. Asimismo, se podrá observar en este documento la determinación de derechos y obligaciones que tendrán los contrayentes, con el objetivo de establecer cuál es la materia del desarrollo de funciones y cómo se llevará a cabo la función a realizar por ambas partes.

2.2.4.2. Elementos

2.2.4.2.1. Prestación personal

Surge de un contrato es de naturaleza personal y no puede ser transferida a otra persona. Los servicios que el trabajador proporciona son directos y específicos, lo que implica que no se permite la delegación ni la intervención de terceros en su ejecución (Pacori, 2022)

De acuerdo con el contrato laboral, el empleado se obliga a ofrecer sus servicios directamente al empleador, sin la opción de subcontratar total o parcialmente su trabajo, ni de designar a un tercero para que lo sustituya en la ejecución del contrato, incluso si dicho tercero posee habilidades técnicas o profesionales iguales o superiores (Arévalo, 2021)

2.2.4.2.2. La subordinación

Se refiere al poder de dirección que el empleador ejerce sobre el trabajador, por ejemplo, mediante la emisión de órdenes, advertencias o reconocimientos por el trabajo realizado; este concepto es fundamental en el contrato laboral, diferenciándolo de los contratos civiles. Por lo tanto, para solicitar la conversión de un contrato civil a uno laboral, es necesario demostrar la existencia de subordinación (Pacori, 2022)

La subordinación se refiere a la obligación del trabajador de ofrecer su fuerza laboral a su empleador, quien la dirigirá según los términos establecidos por la ley, el convenio colectivo o la costumbre (Arévalo, 2021)

2.2.4.2.3. La remuneración

Se le denomina salario, y se refiere a cualquier compensación en efectivo o, en casos excepcionales, en especie que el trabajador recibe por los servicios que ha proporcionado al empleador o por haber puesto su fuerza laboral a su disposición (Pacori, 2022)

La compensación es un aspecto fundamental del contrato laboral, ya que es inaceptable una relación sin su existencia, especialmente si consideramos que, conforme al cuarto párrafo del artículo 23 de nuestra constitución (Arévalo, 2021)

2.2.4.3. Sujetos del contrato

Trabajador: Es el individuo que se compromete a ofrecer sus servicios personales al empleador bajo su supervisión y dependencia, a cambio de una compensación o salario. Solo puede ser una persona natural (Salazar, 2025)

Javier Una persona física que, de manera voluntaria, ofrece al empleador su capacidad laboral para realizar, de forma subordinada, los servicios que se le asignen a cambio de una compensación económica (Arévalo, 2021)

Empleador: Es la entidad, ya sea una persona física o jurídica (como una empresa o institución), que se encarga de contratar al trabajador, supervisarlos y remunerarlos por los servicios prestados. Además, tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales (Salazar, 2025)

Se refiere a la persona, ya sea natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de carácter privado o público, a quien el trabajador ofrece su fuerza laboral a cambio de una compensación (Arévalo, 2021)

2.2.5. Proceso ordinario laboral

2.2.5.1. Concepto

Es el procedimiento judicial general destinado a la resolución de disputas laborales, que se distingue por ser un sistema híbrido que integra la oralidad (en audiencias) y la escritura (demandas y recursos). Este proceso comienza con la presentación de la demanda y avanza a través de etapas fundamentales como la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, en las cuales se presentan pruebas y se emite una sentencia, abarcando la mayoría de las reclamaciones relacionadas con derechos individuales y colectivos que surgen del trabajo (Pacori, 2022)

Flores (2021) En el marco del proceso ordinario, al igual que en cualquier otro proceso, nos encontramos con diversas etapas y plazos que deben ser cumplidos. Esto es fundamental para poder emitir una sentencia adecuada en el ámbito laboral. Así, se pone de manifiesto que hay

un comienzo y, posteriormente, un desenlace, donde se da la finalización del proceso, permitiendo la posibilidad de apelar a una instancia superior a través de los recursos de impugnación.

2.2.5.2. Principios procesales.

2.2.5.2.1. Principio de inmediación

Cualquier actuación presentada por las partes deberá llevarse a cabo ante los órganos jurisdiccionales laborales, quienes, en el momento procesal adecuado, serán responsables de aplicar el derecho al caso específico. Por lo tanto, las pretensiones, excepciones, pruebas y alegatos deben ser expuestos en su presencia. Las audiencias y la presentación de medios probatorios se efectúan ante el Juez, siendo indelegables bajo pena de nulidad (Mamani, 2024)

A través de este enfoque, se consigue que el juez ejerza su función de forma directa entre las partes que están llevando a cabo la demanda. Esto implica que, al involucrarse en las pruebas, el juez, al estar tan próximo al proceso, puede decidir con mayor énfasis la sentencia y evaluar de manera más efectiva los elementos de convicción presentados en el proceso, logrando así la justicia social, que es uno de los aspectos más representativos de este procedimiento (Flores, 2021)

2.2.5.2.2. Principio de oralidad

De acuerdo con este principio, se establece la primacía de la palabra hablada en relación con la escrita. En los procedimientos laborales que se llevan a cabo por audiencias, las presentaciones orales de las partes y sus abogados tienen prioridad sobre las presentaciones escritas, que son la base sobre la cual el juez dirige las actuaciones procesales y emite su sentencia (Mamani, 2024)

En la actualidad, con la implementación de diversos procesos, se está logrando prácticamente la oralización de todos ellos. De esta manera, se evidencia una comunicación más asertiva entre las partes y el juez, permitiendo el intercambio de información. Todo esto contribuye a un desarrollo más dinámico, lo que a su vez lleva a una mayor efectividad y a un buen proceso (Flores, 2021)

2.2.5.2.3. Principio de veracidad

En el ámbito laboral, se debe perseguir la obtención de la verdad histórica o material en lugar de la verdad formal. Por ejemplo, el juez laboral se encarga de evitar que la actuación probatoria pierda su esencia, sancionando conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o que vayan en contra del deber de veracidad (Mamani, 2024)

El principio de verdad material se basa en el derecho a la verdad, el cual no se restringe al procedimiento administrativo, sino que abarca otras actividades administrativas. Esto constituye tanto un deber-facultad de la autoridad que toma decisiones en el procedimiento, como un derecho del administrado (Pacori, 2022)

2.2.5.2.4. Principio de celeridad

Los órganos jurisdiccionales están obligados a respetar los plazos y términos que la ley establece, ya que una justicia que llega tarde se transforma en injusticia. Por ejemplo, en el proceso abreviado laboral, la notificación a las partes para la audiencia única debe programarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de calificación de la demanda (Mamani, 2024)

Con la reciente legislación se pueden observar plazos más breves en un adecuado desarrollo del proceso. Esto significa que la eficacia del mismo se conserva; el hecho de que se lleve a cabo de forma ágil no implica que se restrinja o se pueda ignorar el derecho a la defensa. Lo único que se persigue es alcanzar el proceso de manera más expedita, incorporando todos los elementos de convicción, tal como se lleva a cabo el proceso laboral (Flores, 2021)

2.2.5.2.5. Principio de economía procesal

Este principio conlleva implicaciones patrimoniales y busca evitar cualquier gasto superfluo en el juicio laboral. Por ejemplo, el proceso laboral es sin costo para el prestador de servicios en todas las etapas, siempre que el total de las pretensiones reclamadas no exceda las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) (Mamani, 2024)

A través de la nueva legislación y considerando el desarrollo de la función del juez, este se enfocará más en la realidad del caso y del proceso, priorizando esto sobre lo formal, como puede ser un contrato u otro tipo de fundamento. Esto es importante, ya que a menudo se observan situaciones adversas que restringen los derechos de los trabajadores. Con la nueva ley, se busca una visión más realista que promueva un proceso más equitativo (Flores, 2021)

2.2.5.2.6. Principio protector

Según Brea (2023), el principio de protección actúa como el eje orientador, guiando tanto la formulación como la interpretación de la normativa laboral. Esto impone al legislador la responsabilidad de crear mecanismos que garanticen la tutela efectiva del trabajador durante toda su relación con el empleador.

A menudo se utiliza de manera argumentativa en la interpretación de las disposiciones normativas procesales laborales. Sin embargo, su invocación a lo largo del proceso afecta la noción misma de lo que es un proceso y la imparcialidad del juez, ya que muestra un compromiso del magistrado con una de las partes, lo que rompe la igualdad jurídica que ambas partes tienen ante el juez (Ruay, 2024)

2.2.5.2.7. Principio de la primacía de la realidad

Actúa como un robusto mecanismo de protección del trabajador ante posibles artimañas contractuales que busquen ocultar una relación laboral bajo la fachada de una figura jurídica diferente. Así, el marco legal establece que la realidad material de la relación tiene prioridad sobre cualquier forma contractual que parezca. Por lo tanto, este principio asegura que los derechos laborales no se vean subordinados a formalismos que contradigan la auténtica naturaleza del vínculo entre el empleador y el trabajador (Quispe y Revatta, 2025)

2.2.5.2.8. Principio de continuidad

Ferro (2021) señala que este principio busca garantizar la continuidad de la relación laboral, limitando las razones para la finalización del contrato y reforzando la seguridad jurídica en el ámbito laboral. En el contexto de Perú, este principio adquiere una importancia particular

cuando un trabajador ha acumulado más de cinco años de servicio bajo contratos temporales, ya que a partir de ese momento queda protegido contra cualquier despido injustificado.

2.2.5.3. Etapas del proceso ordinario laboral

2.2.5.3.1. Etapa postulatoria

En la etapa postulatoria el demandante presenta su demanda y el demandado formula su contestación, con lo cual ambos exponen los hechos, fundamentos jurídicos y el petitorio que desean que el órgano jurisdiccional resuelva. Su finalidad es delimitar con claridad qué se va a discutir en el proceso (hechos controvertidos, pretensiones y excepciones), de modo que se oriente la actividad probatoria y, posteriormente, la decisión judicial (Toyama y Vinatea, 2024)

2.2.5.3.2. Audiencia de conciliación

La finalidad jurídica de la audiencia de conciliación laboral es obtener una solución consensuada y anticipada del conflicto entre trabajador y empleador, evitando o reduciendo la necesidad de continuar el proceso judicial y generando un acuerdo con fuerza ejecutiva y efectos de cosa juzgada (Marmolejo, 2025)

La conciliación es obligatoria como etapa, pero el acuerdo es voluntario; la finalidad jurídica se cumple solo si las partes prestan un consentimiento libre e informado y el juez verifica que no se vulneren derechos fundamentales laborales (Benites y Díaz, 2022)

2.2.5.3.3. Audiencia de juzgamiento

Es la audiencia principal porque en ella se define el conflicto mediante sentencia, a partir de lo ya debatido y aprobado. Su finalidad es permitir la aplicación efectiva de las normas laborales al caso concreto, resolviendo en forma concentrada y oral la controversia entre trabajador y empleador (Toyama y Vinatea, 2024)

2.2.6. Sujetos procesales.

2.2.6.1. Juez.

El juez es el órgano jurisdiccional que dirige el proceso y resuelve el conflicto de trabajo mediante sentencia, actuando en representación del Estado para decidir el litigio entre trabajador y empleador (Calonge, 2021)

2.2.6.2. Demandante

Es la parte que inicia el proceso judicial de trabajo presentando una demanda ante el juez laboral, ejercitando su derecho de acción para que se tutelen sus derechos laborales (individuales, plurales o colectivos) frente al demandado (Baldeon, 2022)

2.2.6.3. Demandado

Es la parte frente a la cual se dirige la demanda laboral y a quien se le atribuye la vulneración o incumplimiento de derechos derivados de la relación de trabajo (por ejemplo, empleador que no paga beneficios, que despide, etc.) (Toyama y Vinatea, 2024)

2.2.7. La prueba

2.2.7.1. Concepto

La prueba es un hecho de la realidad, que generalmente es presentado por las partes, y que se integra de manera válida al proceso para convertirse en un elemento que influye en la decisión del juez, tras una valoración razonada (Arévalo, 2024)

Castillo (2021) argumenta que la prueba no debe considerarse un objetivo en sí, sino un recurso esencial para asegurar que las decisiones judiciales se basen en la realidad procesal de los hechos en disputa.

2.2.7.2. La carga de la prueba

Es la capacidad que tienen las partes de presentar pruebas, lo que significa generar evidencia suficiente que permita al juez formarse una convicción sobre los hechos en disputa y fundamentar correctamente su decisión (Arévalo, 2024)

Es la norma que regula la incumbencia confirmatoria de los hechos alegados en un proceso, y actúa como una directriz para el juez, orientando su decisión en ausencia de elementos que confirmen los hechos en disputa establecidos en la causa (González, 2023)

2.2.7.3. Objeto de la prueba

Se centra en la verificación de hechos controvertidos, incluyendo la verdad material, la calificación jurídica y la reparación civil, con especial énfasis en la exclusión de pruebas ilícitas que vulneran derechos fundamentales (Hidalgo, 2021)

Es lo que necesita ser investigado, probado y discutido en un proceso judicial para respaldar la decisión del juez, enfocándose generalmente en los hechos en disputa, las afirmaciones fácticas de las partes, la implicación de los autores en los delitos y la responsabilidad civil (Vílchez, 2023)

2.2.7.4. Valoración de la prueba

Ríos (2023) la valoración se define como el proceso que lleva a cabo el juez respecto a los elementos de prueba, con el objetivo de determinar si los hechos en cuestión están acreditados o no en un proceso específico. Este procedimiento debe regirse por principios de racionalidad, evitando un enfoque completamente subjetivo o psicológico.

La evaluación o valoración de la prueba es el procedimiento que lleva a cabo el juzgador con el fin de establecer la fuerza probatoria de cada uno de los elementos presentados en el proceso. Esta acción se concreta en la sentencia que emite el Juez, concluyendo así el proceso (Carnelutti, 2024)

2.2.7.5. Prueba legal o tarifada

En este sistema, la ley concede, de antemano, el valor probatorio a cada medio de prueba. Sin embargo, este sistema ha quedado obsoleto, ya que la labor del juez se transforma en una simple operación aritmética de suma y resta de evidencias (Arévalo, 2024)

2.2.7.6. Libre convicción

En este caso, el juez evalúa la evidencia de manera independiente, sin atenerse a un criterio previamente establecido. Al momento de decidir, tiene en cuenta las pruebas que están en el expediente y también aquellas que se encuentran fuera de él. Este sistema ha recibido críticas, ya que se considera que podría propiciar la arbitrariedad en las decisiones judiciales (Arévalo, 2024)

2.2.7.7. Sana crítica

De acuerdo con este sistema, el juez evalúa las pruebas basándose en las leyes de la lógica, en los conocimientos científicos y en las normas de la experiencia (Arévalo, 2024)

Permite a los jueces llevar a cabo una valoración lógica y fundamentada de las pruebas, incorporando aspectos de experiencia, razón y lógica. Esto significa que pueden ejercer una función evaluativa con cierto grado de libertad, aunque condicionada por los elementos mencionados y las máximas de experiencia (Naranjo y López, 2025)

2.2.7.8. La prueba documental

Es un medio de prueba en procedimientos legales que implica la presentación de documentos o soportes materiales (escritos, fotografías, archivos digitales, planos) que contienen datos, hechos o mensajes para evidenciar la veracidad o falsedad de lo que se alega en un juicio, actuando como evidencia indirecta e histórica de un evento (Castillo, 2021)

2.2.8. Sentencia

2.2.8.1. Concepto

Vivar (2021), es una decisión judicial final emitida por un juez o tribunal que concluye un proceso, resolviendo la disputa o acusación al declarar derechos, absolver o condenar, aplicando la ley al caso específico después de examinar pruebas y argumentos.

Un acto integral y reflexivo realizado por el juez en el ejercicio de sus facultades judiciales, cuyo objetivo es resolver los conflictos, controversias y demandas presentadas por las partes ante el órgano jurisdiccional (Muñoz, 2021)

2.2.8.2. Partes

Parte expositiva

También llamada antecedentes de hecho, describe de manera objetiva los elementos formales del proceso: identifica a las partes en litigio (actor y demandado), detalla sus pretensiones o acciones, y resume las defensas o excepciones que se han alegado (Bringas, 2021)

Esta sección inicial resume los hechos esenciales del proceso de forma sucinta y cronológica, incluyendo la identificación de las partes (demandante y demandado), las pretensiones, el objeto del proceso y los principales actos procesales como la demanda, contestación y audiencia única. Su función es contextualizar el caso sin entrar en análisis detallados (San Juan, 2022)

Aquí se expone la motivación y la justificación en la que el juez o tribunal basa su decisión final. La redacción de este apartado debe incluir las razones y fundamentos legales de la decisión, detallando las normas jurídicas que se aplicaron al caso (Fernandez, 2024)

Parte considerativa

Aquí se expone la motivación y la justificación en la que el juez o tribunal basa su decisión final. La redacción de este apartado debe incluir las razones y los fundamentos legales de la decisión, detallando las normas jurídicas que se han aplicado al caso (Bringas, 2021)

En esta segunda sección de la sentencia, el magistrado debe evaluar los hechos y las pruebas que la respaldan, formulando un fundamento jurídicamente sólido y fáctico, todo con el objetivo de ofrecer una solución adecuada a la causa o controversia que se encuentra en el proceso (San Juan, 2022)

Parte resolutive

Esta parte final contiene la decisión clara y precisa sobre los puntos controvertidos, como declarar fundada o infundada la demanda, condenas, plazos de cumplimiento, costas, costos o multas. Debe estar suscrita por el juez y auxiliar jurisdiccional, permitiendo su ejecución e impugnación (Fernandez, 2023)

Esta parte final contiene la decisión clara y precisa sobre los puntos controvertidos, como declarar fundada o infundada la demanda, condenas, plazos de cumplimiento, costas, costos o multas. Debe estar suscrita por el juez y auxiliar jurisdiccional, permitiendo su ejecución e impugnación (San Juan, 2022)

2.2.9. Principio de motivación

2.2.9.1. Concepto

Barba (2023) la motivación no se limita a ser un mero requisito formal, sino que representa una manifestación tangible del principio de razonabilidad que debe orientar toda acción judicial. Mediante esta, el juez evidencia que su decisión se basa en criterios objetivos y en una interpretación consistente del marco legal.

La motivación desempeña un papel de legitimación democrática del poder judicial, ya que permite a las partes entender el razonamiento que llevó a la decisión (Liza, 2022)

2.2.9.2. Motivación en la jurisprudencia

La motivación en la jurisprudencia es la obligación constitucional de los jueces de justificar sus decisiones mediante razones fácticas y jurídicas claras, lógicas y coherentes. Constituye una garantía contra la arbitrariedad, permitiendo a las partes conocer el fundamento de la sentencia y el control ciudadano sobre la administración de justicia. (Liza, 2022)

2.2.9.3. Finalidad de la motivación

Rodríguez (2021) se trata de asegurar la transparencia y la legitimidad de las decisiones, lo que permite a las partes involucradas y a la sociedad en general comprender las razones fácticas y

jurídicas detrás de una sentencia. Esto previene la arbitrariedad, garantiza el debido proceso, facilita el control sobre las decisiones y refuerza la confianza en el sistema de justicia.

2.2.10. Principio de congruencia

2.2.10.1. Concepto

Es una garantía esencial del debido proceso legal que requiere que la decisión judicial sea un reflejo fiel y coherente de lo presentado por las partes (demanda, contestación, pruebas), restringiendo al juez para que no decida más allá de lo solicitado, ni sobre algo diferente, ni omita pronunciarse sobre aspectos clave, garantizando de esta manera una respuesta apropiada a la controversia y previniendo la indefensión (Sánchez, 2021).

2.2.10.2. Flexibilidad del principio de congruencia

La flexibilidad del principio de congruencia permite a los jueces adaptar la sentencia a la realidad de los hechos comprobados, sin ceñirse de manera estricta a la calificación jurídica inicial, siempre que se respeten los hechos fundamentales, el bien jurídico y el derecho a la defensa. Este principio se aplica principalmente en asuntos de familia, pensiones alimenticias y en situaciones donde se pretende evitar sentencias que carezcan de razonabilidad (Botto, 2025)

2.2.11. Recurso de apelación

2.2.11.1. Concepto

Es un procedimiento legal que faculta a una de las partes en un proceso a solicitar a un tribunal superior que evalúe una resolución judicial o un acto administrativo emitido por un órgano inferior, con el objetivo de que se revoque, modifique, aclare o anule la decisión, actuando como una segunda instancia para rectificar errores en la interpretación de los hechos o del derecho (Rodríguez, 2025)

2.2.11.2. Función

Se trata de permitir que un tribunal superior evalúe una decisión judicial de primera instancia con el fin de confirmarla, modificarla o anularla, corrigiendo eventuales errores en la valoración de los hechos, las pruebas o en la aplicación del derecho, con el objetivo de alcanzar una resolución más justa y conforme a la ley para la parte afectada (Rodríguez, 2025)

2.2.11.3. Importancia

Es esencial para asegurar el derecho a la doble instancia y la protección judicial efectiva, lo que permite que un tribunal superior examine y rectifique errores de hecho o de derecho en las sentencias de primera instancia. Garantiza la imparcialidad, corrige injusticias, refuerza el debido proceso y posibilita la revocación, anulación o modificación de resoluciones desfavorables (Rodríguez, 2025)

2.3. Marco Conceptual.

Argumentar. La argumentación jurídica no se restringe solo a ofrecer razones, sino que también requiere la capacidad de construir discursos coherentes y persuasivos que puedan influir en las decisiones judiciales (Marraud, 2021)

Calidad. La calidad en el sector jurídico se mide por la eficacia con la que se cumplen los principios de justicia, igualdad y seguridad jurídica en la aplicación de las normas (Osvaldo, 2021)

Expediente. El concepto de expediente se relaciona con el desarrollo o la gestión de un asunto, simbolizando la concreción del procedimiento correspondiente. De este modo, constituye un conjunto estructurado de documentos y acciones que sirven como fundamento y referencia para la resolución administrativa, abarcando las gestiones necesarias para su ejecución (Sosa, 2021)

Hermenéutica. La hermenéutica se define como la disciplina encargada de la interpretación de textos. En este sentido, es crucial que todas sus interpretaciones se fundamenten científicamente en la estructura de la realidad, aunque también pueden apoyarse en argumentos basados en convenciones (Mejías, 2023)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación será cualitativa

Es un enfoque científico interpretativo que tiene como objetivo entender fenómenos sociales, comportamientos, motivaciones y experiencias profundas, empleando datos no numéricos como textos, observaciones y entrevistas en contextos naturales (Tarrillo et al., 2024)

Se centra en examinar los fenómenos con el fin de identificar sus cualidades, características y aspectos significativos, lo que permite reconstruir la realidad tal como la percibe el investigador. Esto se lleva a cabo a través de diferentes técnicas de recolección de datos que ofrece la investigación; es esencial que este proceso sea lo más objetivo posible para asegurar que la información recopilada sea la más precisa (Salazar, 2021)

Se trata de descripciones minuciosas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que se pueden observar. Asimismo, incluye lo que los participantes expresan, sus vivencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal como ellos mismos lo comunican (Barraza, 2023)

3.1.2. Nivel descriptivo.

La investigación será descriptiva

Una propuesta para describir una situación natural genuina a través de la observación sistemática, sin la participación de los sujetos, o mediante la formulación de preguntas a un grupo potencial de personas que proporcionen la información necesaria sobre opiniones, comportamientos o circunstancias. La investigación descriptiva se enfoca en la realidad concreta y su característica principal es asegurar una interpretación exacta (Vizcaino et al., 2023).

Es un método estructurado que los investigadores emplean para reunir, examinar y exponer información sobre fenómenos de la vida real, con el propósito de describirlos en su entorno

natural. Su objetivo fundamental es detallar lo que existe, apoyándose en observaciones empíricas (Ochoa, 2021).

Se trata de un método sistemático que los investigadores emplean para reunir, examinar y exponer datos sobre fenómenos de la vida real, con el propósito de describirlos en su entorno natural. Su objetivo fundamental es detallar lo que existe, apoyándose en observaciones empíricas (Tarrillo et al., 2024)

3.1.3. Diseño de la investigación

- **No experimental.** Es un enfoque de investigación que implica la observación, descripción y análisis de fenómenos en su contexto natural, sin alterar intencionadamente las variables independientes. Se enfoca en comprender las situaciones tal como se presentan, siendo habitual en estudios correlacionales o descriptivos, lo que proporciona una alta validez externa al examinar escenarios reales (Arias y Covinos, 2021)

Se pretende establecer conexiones entre variables o describir comportamientos y características, sin intervenir de manera activa en ellas. Generalmente, se utiliza para analizar situaciones donde no es factible o ético manipular el fenómeno o su entorno (Supo, 2025)

- **Transversal.** Es un tipo de investigación en la que se recopilan datos de numerosos individuos o de un grupo en un momento específico para describir variables o analizar su incidencia e interrelación, como si se tomara una "fotografía" instantánea de una población o fenómeno sin intervención. Este enfoque es ideal para conocer prevalencias y distribuciones en un instante, a diferencia de los estudios longitudinales que siguen a los mismos sujetos a lo largo del tiempo (Arias y Covinos, 2021)

Es un tipo de diseño de investigación observacional que examina los datos de una población, o de un subconjunto representativo, en un momento específico (Arias, 2021)

3.2. Unidad de análisis

Es el sujeto, objeto o fenómeno que se investiga y sobre el cual se recogen los datos. La unidad de análisis determina qué se medirá en el estudio y puede ser una persona, un grupo, una organización o un evento, según los objetivos de la investigación (Tarrillo et al., 2024)

Es el componente, entidad o sujeto central (individuo, grupo, organización o artefacto) que se examina y sobre el cual se recopilan datos, se analizan características y se obtienen conclusiones definitivas (Arias, 2021)

Son las personas o cosas cuyas cualidades se van a medir. La unidad de análisis es una parte esencial de un proyecto de investigación. Es lo principal que un investigador analiza en su investigación (Barraza, 2023)

Los criterios para elegir los procesos judiciales a los que se refieren las sentencias son: procesos contenciosos, en los que existe interacción entre las partes, aplicando el principio de pluralidad de instancias, y que concluyen con una sentencia.

Muestreo no probabilístico (Método por conveniencia): Es una técnica de muestreo no probabilístico en la que el investigador elige a los participantes que son fácilmente accesibles, disponibles y que se ofrecen como voluntarios, dando prioridad a la rapidez y al bajo costo en lugar de a la representatividad de la muestra; aunque resulta útil para estudios exploratorios o pilotos, los resultados no son generalizables a toda la población debido al sesgo inherente, siendo ideal para obtener ideas iniciales antes de realizar una investigación más exhaustiva (Reales, 2022)

Es un procedimiento en el que se obtiene la muestra de un conjunto de personas que son fáciles de contactar. A menudo se le conoce como muestreo "accidental" o "casual" debido a que los participantes son seleccionados únicamente por su disponibilidad en un momento y lugar específicos. Este enfoque no necesita un proceso formal de selección aleatoria, lo que lo convierte en algo simple y eficaz (Barraza, 2023)

3.3. Operacionalización de variable

Variable

Es una característica, atributo o propiedad que se puede medir, observar o manipular, y que puede variar o cambiar entre diferentes sujetos u objetos de estudio, como la edad, el género, el ingreso o la estatura. Estas son fundamentales para formular hipótesis y analizar resultados (Tarrillo et al., 2024)

Arias (2021), “la variable se refiere a la frase o palabra que aparece en el título o en el tema de investigación; también está presente en el objetivo general, en el problema general y en la hipótesis general” (p. 33)

Operacionalización de una variable

Hadi et al. (2023) es el procedimiento de convertir variables abstractas (conceptos teóricos) en términos específicos, observables y cuantificables, descomponiéndolas en dimensiones e indicadores. Esto facilita la transición de la definición conceptual a la operativa, estableciendo cómo se medirán o manipularán los datos empíricamente en la investigación.

Se trata de un conjunto de acciones que se realizan después de un análisis teórico y práctico de las variables. El propósito es establecer cómo se medirán esas variables; en otras palabras, la definición operacional ayuda a identificar el instrumento o herramienta necesaria para obtener resultados precisos y verídicos de la variable. Hay diversos criterios y métodos que se pueden utilizar para definir operacionalmente la variable (Arias, 2021)

La operacionalización de la variable de este trabajo se encuentra representada en el Anexo 3.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

Técnica empleada: la observación y el análisis de contenido.

Observación: Es un proceso de investigación y evaluación que implica el uso de los sentidos para observar, analizar y documentar fenómenos, comportamientos, objetos o situaciones en su entorno natural o estructurado (Medina et al., 2023)

Es un proceso de investigación que implica observar, documentar y analizar de manera sistemática comportamientos, eventos o fenómenos en su entorno natural, con metas previamente definidas (Gavidia, 2022)

Análisis de contenido: Es un enfoque de investigación metódico y objetivo que se emplea para analizar datos cualitativos (textos, imágenes, audios) y convertirlos en datos cuantificables o en interpretaciones relevantes (Medina et al., 2023)

Se fundamenta en la lectura (ya sea textual o visual) como herramienta para la recopilación de información, una lectura que, a diferencia de la lectura habitual, debe llevarse a cabo siguiendo el método científico; es decir, debe ser sistemática, objetiva, replicable y válida (Vizcaíno et al., 2023)

Lista de cotejo

También llamada lista de verificación, es un recurso organizativo que se emplea en múltiples campos para reunir, estructurar y comprobar información de forma sistemática. Esta herramienta se presenta como una lista ordenada de elementos o tareas concretas que deben ser revisadas, marcadas o evaluadas a lo largo de un proceso específico (Medina et al., 2023)

La lista de cotejo también llamada lista de verificación, es una herramienta de organización que se emplea en diferentes campos para reunir, estructurar y comprobar información de forma sistemática (Arias, 2021)

La representación del instrumento se encuentra en el **Anexo 4**.

3.5. Método de análisis de datos

Es el procedimiento de analizar, depurar, transformar y modelar datos con el fin de descubrir información valiosa, identificar patrones y tendencias, lo que a su vez apoya la toma de decisiones informadas, mejora de procesos y predicción de resultados futuros en negocios, ciencia y otras disciplinas (Tarrillo et al., 2024)

Es un enfoque completo para la inspección, limpieza, transformación y modelado de datos, diseñado para revelar información valiosa, extraer conclusiones y facilitar la toma de decisiones. Este proceso es multifacético e involucra una variedad de técnicas y metodologías para analizar datos provenientes de múltiples fuentes en diferentes formatos, abarcando tanto datos estructurados como no estructurados (Meza et al., 2021)

Los procedimientos abarcaron desde la recopilación de datos hasta la obtención y análisis de resultados. Se comenzó identificando los criterios (indicadores de calidad) que se encuentran en el texto de cada sentencia, siguiendo el orden establecido en la lista de verificación, para comprobar su presencia o ausencia. Una vez que se han recolectado los datos, estos se organizaron en cinco categorías: muy alta, alta, media, baja y muy baja. Cada una de estas categorías está asociada a una representación numérica, que cambia dependiendo de la cantidad de indicadores que se hayan identificado. Para obtener los resultados de cada sentencia, primero se agruparon los resultados parciales de las subdimensiones y luego de las dimensiones. Las combinaciones de estos resultados de las dimensiones permitieron determinar los resultados consolidados para cada sentencia. Finalmente, los resultados se presentaron en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

Conforme al artículo 5° del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, versión 001, actualizado por el Consejo Universitario mediante la Resolución N°0495-2025-CU-ULADECH Católica, del 12 de mayo de 2025. La investigación se regirá por los siguientes principios éticos:

- a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Este principio se empleará para codificar las declaraciones y prevenir que los nombres de los participantes en el proceso aparezcan
- b. Cuidado del medio ambiente:** No se aplicará este principio porque no hubo biodiversidad en la ejecución del presente proyecto.
- c. Libre participación por propia voluntad:** Este principio no se aplicará porque los participantes no participan en la ejecución del proyecto.

d. Beneficencia, no maleficencia: Este principio se aplicará porque no se causó ningún daño a los participantes; al contrario, el objetivo fue mejorar el proceso.

e. Integridad y honestidad: Este principio será aplicado dado que la información suministrada en este proyecto es clara y las teorías subyacentes son auténticas.

f. Justicia: Este principio se aplicará en la elección del expediente, dado que se fundamentó en el criterio de selección mediante muestreo por conveniencia, sin realizar distinción alguna.

IV. Resultados

Cuadro 1

Hechos que dieron lugar a la nulidad de despido en el proceso en estudio

Pretensión	Hechos que dieron lugar a la pretensión	Base legal
<p>Del demandante: Nulidad de despido</p>	<p>Hechos que sirven de base para la pretensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La existencia del vínculo laboral determinada en el exp. N° 03081-2022-0-2501-JR-LA-09 - Se declara la desnaturalización del contrato y se establece que es un operador de maquinaria pesada - El obrero ha laborado desde el 19/05/20 hasta el 28/02/23. - El 2/3/23 se impide al demandante el ingreso a su centro de labores, lo cual se deja constancia en la constatación policial. -El día 10/01/23 mediante carta N° 134-2023-GRH-MPS le comunican al demandante que su contrato termino el 18.01.23 -El día 13/1/23 mediante carta N° 215-2023-GRH-MPS le comunican al demandante que dejan sin efecto la carta N° 134-2023-GRH-MPS -El día 14/2/23 le requieren al demandante que se apersona a firma su contrato - El día 14/2/23 mediante carta N° 264-2023-GRH-MPS le comunican al demandado que no renovar su contrato 	<p>Artículo 29° literal C del TUO – DL N° 728 “establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave”</p>
<p>De la demandada: No existencia del despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El día 8/4/22 mediante R.A. N° 0246-2022-A/MPS se designa procurador público, pero el 27/12/22 renuncia el procurador - El día 28/12/22 mediante R.A. N° 01116-2022-A/MPS se deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior. - El día 25/1/23 se registra un Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS 	<p>Artículo 442 del Código Procesal Civil. “Requisitos y contenido de la contestación a la demanda”</p>

Fuente: Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Santa

Lectura: el cuadro 1 revela los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido en el proceso en estudio

Cuadro 2
hechos probados

Pretensión	Hechos probados	Base legal
<p>Del demandante: Nulidad de despido</p>	<p>Hechos que sirven de base para la pretensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La existencia del vínculo laboral determinada en el exp. N° 03081-2022-0-2501-JR-LA-09 - Se declara la desnaturalización del contrato y se establece que es un operador de maquinaria pesada - El obrero ha laborado desde el 19/05/20 hasta el 28/02/23. - El 2/3/23 se impide al demandante el ingreso a su centro de labores, lo cual se deja constancia en la constatación policial. -El día 10/01/23 mediante carta N° 134-2023-GRH-MPS le comunican al demandante que su contrato termino el 18.01.23 -El día 13/1/23 mediante carta N° 215-2023-GRH-MPS le comunican al demandante que dejan sin efecto la carta N° 134-2023-GRH-MPS -El día 14/2/23 le requieren al demandante que se apersona a firma su contrato - El día 14/2/23 mediante carta N° 264-2023-GRH-MPS le comunican al demandado que no renovaran su contrato 	<p>Artículo 29° literal C del TUO – DL N° 728 “establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave”</p>
<p>De la demandada: No existencia del despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El día 8/4/22 mediante R.A. N° 0246-2022-A/MPS se designa procurador público, pero el 27/12/22 renuncia el procurador - El día 28/12/22 mediante R.A. N° 01116-2022-A/MPS se deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior. - El día 25/1/23 se registra un Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS 	<p>Artículo 442 del Código Procesal Civil. “Requisitos y contenido de la contestación a la demanda”</p>

Fuente: Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Santa

Lectura: el cuadro 2 revela los hechos probados

Cuadro 3

Los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada en primera instancia.

Tipo	Descripción	Base legal
Fundamentos jurídicos para determinar la sentencia	<p><i>Los fundamentos jurídicos adoptada en la primera sentencia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR 	D.S. N° 003-97-TR
Fundamentos probatorios para determinar la sentencia	<p><i>Los fundamentos probatorios que sustentan la sentencia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se basa en la constatación policial del 2/3/23 donde le impiden el ingreso al centro de labores al demandante. - El día 14/2/23 mediante carta N° 264-2023-GRH-MPS le comunican al demandado que no renovar su contrato - El día 13/1/23 mediante carta N° 215-2023-GRH-MPS le comunican al demandante que dejan sin efecto la carta N° 134-2023-GRH-MPS - El día 8/4/22 mediante R.A. N° 0246-2022-A/MPS se designa procurador público, pero el 27/12/22 renuncia el procurador - El día 28/12/22 mediante R.A. N° 01116-2022-A/MPS se deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior. - El día 25/1/23 se registra un Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS 	Artículo 192 del Código procesal civil

Fuente: Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Santa

Lectura: el cuadro 3 revela los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada en primera instancia.

Cuadro 4

La pretensión recursal señala en el recurso de apelación.

Recurso	Descripción	Base legal
Apelación de sentencia por parte de la demandada	La demandada solicita que se revoque la sentencia en todos sus extremos y se declare infundada la demanda, porque: <ul style="list-style-type: none">- El cese del demandado obedece a la carta de despido cursada con anticipación y con la finalidad de que entregue el cargo, recordándole que su contrato termina el 28/2/23.- Desconocimiento del proceso de desnaturalización de contrato ya que inicio el 19/10/22.	Artículo 364 “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”.

Fuente: Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Santa

Lectura: el cuadro 4 revela la pretensión recursal señala en el recurso de apelación

Cuadro 5

Los fundamentos jurídicos y facticos adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.

Tipo	Descripción	Base legal
Fundamentos jurídicos y facticos para determinar la sentencia	<p><i>Los fundamentos jurídicos que sustentan la sentencia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR - Artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Casación Laboral N° 847-2019- Lima de fecha 08.9.21 	Artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR
Fundamentos facticos para determinar la sentencia	<p><i>Los fundamentos facticos que sustentan la sentencia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos que demuestran que la demandante venia laborando de forma ininterrumpida desde el 19/5/20 hasta el 28/2/23 - Sentencia N° 03081-2022 del 2022 - R.A. N° 0246-2022-A/MPS de fecha 8/4/22, que designa procurador publico - R.A. N° 01082-2022-A/MPS de fecha 27/12/22 que acepta la renuncia del Procurador - R.A. N° 01116-2022-A/MPS de fecha 28/12/22, deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS de fecha 08/4/22 restituyendo al Procurador Público - Carta N° 134-2023-GRH-MPS de fecha 10/1/23 - Carta N° 215-2023-GRH-MPS de fecha 13.01.2023 - Carta N° 134-2023 de fecha de 18.01.23 disponiendo el término del contrato - Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS de fecha 25.1.23, donde se establece que no quiso firmar contrato - Carta N° 064-2023-GRH-MPS de fecha 14.2.23 que requiere al demandante firmar el contrato 	Artículo 192 del Código procesal civil

Fuente: Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Santa

Lectura: el cuadro 5 revela los fundamentos jurídicos y facticos adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.

V. Discusión

Se identifica los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, los hechos por parte del demandante son la existencia del vínculo laboral mediante el exp. 03081-2022 donde se establece la desnaturalización de contrato, la constatación policial de fecha 2.3.23. que impide el ingreso a su centro de laboral al demandante, carta N^o 134-2023-GRH-MPS de fecha 10.1.23 que comunica el termino de contrato al demandante, carta N^o 215-2023-GRH-MPS que deja sin efecto la carta N^o 134-2023-GRH-MPS; carta N^o 264-2023-GRH-MPS de fecha 14.2.23 donde le comunican al demandado que no renovaran su contrato; hechos de la demandada la R.A. N^o 0246-2022-A/MPS se designa procurador público de fecha 8/4/22, el 27/12/22 renuncia el procurador; el día 28.12.22 mediante R.A. N^o 01116-2022-A/MPS se deja sin efecto la R.A. N^o 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior; el día 25.1.23 se registra un Informe Escalafonario N^o 1200-2023-DP-GRH-MPS, lo descrito se enmarca dentro del artículo 29^o literal C del TUO – DL N^o 728 “*establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave; el artículo 442 estable los Requisitos y contenido de la contestación a la demanda*”; se adecua a lo reflejado por Toyama y Vinatea (2022) indican que un despido no es considerado legalmente válido, principalmente porque no se cumplen los requisitos legales que la normativa establece para el despido de un empleado. Es importante señalar que, al declarar la nulidad del despido, el trabajador tiene el derecho de reintegrarse a su puesto de trabajo, específicamente al cargo del cual fue despedido de manera injustificada. Además de su reincorporación, el trabajador podrá recibir la compensación que le corresponde según la ley, además (Hermoso, 2023), considera nulo cuando la razón presentada por el empleador para despedir al trabajador es discriminatoria o infringe los derechos fundamentales y las libertades pública.

Se identifica los hechos probados, los hechos por parte del demandante son la existencia del vínculo laboral mediante el exp. 03081-2022 donde se establece la desnaturalización de contrato, la constatación policial de fecha 2.3.23. que impide el ingreso a su centro de laboral al demandante, carta N^o 134-2023-GRH-MPS de fecha 10.1.23 que comunica el termino de contrato al demandante, carta N^o 215-2023-GRH-MPS que deja sin efecto la carta N^o 134-2023-GRH-MPS; carta N^o 264-2023-GRH-MPS de fecha 14.2.23 donde le comunican al demandado

que no renovaran su contrato; hechos de la demandada la R.A. N° 0246-2022-A/MPS se designa procurador público de fecha 8/4/22, el 27/12/22 renuncia el procurador; el día 28.12.22 mediante R.A. N° 01116-2022-A/MPS se deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior; el día 25.1.23 se registra un Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS, lo descrito se enmarca dentro del artículo 29° literal C del TUO – DL N° 728 “*establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave*”; se adecua a lo reflejado por Arévalo (2024) ya que la prueba en la nulidad de despido se centra en demostrar que el despido vulnera derechos fundamentales (como discriminación o represalia por quejas), y aunque el trabajador debe presentar indicios razonables (afiliación sindical, baja médica previa, queja), la Corte Suprema peruana aplica la facilitación probatoria, permitiendo indicios y presunciones para establecer un nexo causal entre el hecho lesivo y el cese, no siendo suficiente la mera proximidad temporal, sino que el empleador debe desvirtuar la presunción con una causa objetiva y suficiente.

Los fundamentos jurídicos que sustenta la decisión adoptada en primera instancia, se basan en el artículo 29° literal C del TUO – DL N° 728 “establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave”, para Fernandez (2024) en los fundamentos jurídicos se expone la motivación y la justificación en la que el juez o tribunal basa su decisión final. La redacción de este apartado debe incluir las razones y fundamentos legales de la decisión, detallando las normas jurídicas que se aplicaron al caso; Ríos (2023) menciona que la valoración de la prueba que lleva a cabo el juez respecto a los elementos de prueba, con el objetivo de determinar si los hechos en cuestión están acreditados o no en un proceso específico. Este procedimiento debe regirse por principios de racionalidad, evitando un enfoque completamente subjetivo o psicológico.

Los fundamentos facticos que sustenta la decisión adoptada en primera instancia, se basan en que el demandante en su demanda presenta la constatación policial de fecha 2.3.23, carta N° 264-2023-GRH-MPS de fecha 14.2.23 comunicando al demandado que no renovaran su contrato; carta N° 215-2023-GRH-MPS de fecha 13.1.23 que dejan sin efecto la carta N° 134-

2023-GRH-MPS; R.A. N° 0246-2022-A/MPS de fecha 8.4.22 que designa procurador público, el 27.12.22 renuncia el procurador; R.A. N° 01116-2022-A/MPS de fecha 28.12.22 se deja sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS y restituyen al procurador anterior, Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS de fecha 25.1.23; todo ello concuerda con (Castillo, 2021) indica que la prueba documental es un medio de prueba en procedimientos legales que implica la presentación de documentos o soportes materiales (escritos, fotografías, archivos digitales, planos) que contienen datos, hechos o mensajes para evidenciar la veracidad o falsedad de lo que se alega en un juicio, actuando como evidencia indirecta e histórica de un evento.

La pretensión recursal señalada en el recurso de apelación, por parte del demandado fue que el cese del demandado obedece a la carta de despido cursada con anticipación y con la finalidad de que entregue el cargo, recordándole que su contrato termina el 28/2/23; asimismo alega el desconocimiento del proceso de desnaturalización de contrato ya que inicio el 19/10/22; estas pretensiones se basan en el artículo 364 “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravo, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”, para (Rodríguez, 2025) la apelación es un procedimiento legal que faculta a una de las partes en un proceso a solicitar a un tribunal superior que evalúe una resolución judicial o un acto administrativo emitido por un órgano inferior, con el objetivo de que se revoque, modifique, aclare o anule la decisión, actuando como una segunda instancia para rectificar errores en la interpretación de los hechos o del derecho.

Los fundamentos jurídicos que sustenta la decisión adoptada en segunda instancia, se basan en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR “establece que es nulo el despido motivado por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que constituya falta grave”; artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 “establece las consecuencias del despido nulo. Si se declara fundada la demanda de nulidad, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, deduciendo inactividad no imputable, más depósitos de CTS e intereses”; la Casación Laboral N° 847-2019- Lima “establece que el despido como represalia por quejas o procesos judiciales del trabajador contra el empleador

es nulo. La Corte Suprema determinó que el cese tras la desnaturalización de contratos (reportada por SUNAFIL) viola el Art. 29 c) del D.Leg. 728”; esto concuerda con Barba (2023) la motivación no se limita a ser un mero requisito formal, sino que representa una manifestación tangible del principio de razonabilidad que debe orientar toda acción judicial. Mediante esta, el juez evidencia que su decisión se basa en criterios objetivos y en una interpretación consistente del marco legal.; asimismo (Liza, 2022) menciona que la motivación en la jurisprudencia es la obligación constitucional de los jueces de justificar sus decisiones mediante razones fácticas y jurídicas claras, lógicas y coherentes. Constituye una garantía contra la arbitrariedad, permitiendo a las partes conocer el fundamento de la sentencia y el control ciudadano sobre la administración de justicia

Los fundamentos probatorios que sustenta la decisión adoptada en segunda instancia, se basan en que el magistrado señala que el demandante “venia laborando de forma ininterrumpida desde el 19/5/20 hasta el 28/2/23 mediante Sentencia N° 03081-2022 del 2022; la R.A. N° 0246-2022-A/MPS de fecha 8/4/22, designa procurador público; la Carta N° 134-2023-GRH-MPS de fecha 10/1/23; la Carta N° 215-2023-GRH-MPS de fecha 13.01.2023 y la Carta N° 134-2023 de fecha de 18.01.23 disponiendo el término del contrato; así como el Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS de fecha 25.1.23, donde se establece que no quiso firmar contrato; la Carta N° 064-2023-GRH-MPS de fecha 14.2.23 que requiere al demandante firmar el contrato”; todo ello concuerda con (Carnelutti, 2024) el cual indica que la valoración de la prueba es el procedimiento que lleva a cabo el juzgador con el fin de establecer la fuerza probatoria de cada uno de los elementos presentados en el proceso. Esta acción se concreta en la sentencia que emite el Juez, concluyendo así el proceso; asimismo (Naranjo y López, 2025) indican que la sana crítica permite a los jueces llevar a cabo una valoración lógica y fundamentada de las pruebas, incorporando aspectos de experiencia, razón y lógica. Esto significa que pueden ejercer una función evaluativa con cierto grado de libertad, aunque condicionada por los elementos mencionados y las máximas de experiencia.

VI. Conclusiones

- Los hechos que determinaron la nulidad de despido fueron la relación laboral existente, un proceso previo de desnaturalización de contrato.
- Los fundamentos jurídicos de la nulidad de despido se basan en lo que se establece el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR. Además, los medios probatorios demostraron que existió nulidad de despido.
- El recurso de apelación es presentado el demandado ya que se siente afectado por la resolución de primera instancia, el demandado alego que el cese del demandado obedece a la carta de despido cursada con anticipación y con la finalidad de que entregue el cargo, recordándole que su contrato termina el 28/2/23; asimismo alega el desconocimiento del proceso de desnaturalización de contrato ya que inicio el 19/10/22
- Los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia se basan en el proceso judicial en la existencia de un proceso previo de desnaturalización de contrato, así como en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y la Casación Laboral N° 847-2019- Lima

VII. Recomendaciones

Se sugiere a los responsables de emitir resoluciones judiciales que las sentencias incluyan una adecuada argumentación, que sean comprensibles y que cuenten con la motivación necesaria para garantizar el respeto al debido proceso.

Se aconseja al poder judicial que mantenga los estándares de calidad en todos los procesos, que las sentencias sean claras, que las pruebas en el proceso reciban una revisión adecuada y que, efectivamente, las sentencias sean favorables para la parte agraviada.

Referencias bibliográficas

- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818>
- Arias, J. (2021). Diseño y Metodología de la investigación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Barba, A. (2023). La motivación en las sentencias y la vulneración del derecho a la defensa. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16313/1/UR-DER-PDI-012-2023.pdf>
- Barraza, A. (2023). Metodología de la investigación cualitativa. <https://upd.edu.mx/PDF/Libros/MetodologiaInvestigacion.pdf>
- Bravo, R. (2019). La prueba en materia penal. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2923/1/td4301.pdf>
- Bringas, A. (2021) Resoluciones judiciales. <https://blogs.ugto.mx/derecho/clase-digital-16-resoluciones-judiciales/>
- Cambronero, A. (2021). La idiosincrasia del juez como concepto. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. DOI: <https://doi.org/10.24215/25916386e104>
- Carnelutti, F. (2024). La prueba civil. *Lex Nova*
- Casación 367-2018, Ica. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Casaci%C3%B3n-367-2018-Ica-LP.pdf>
- Castillo, E. (2021). *Carga dinámica de la prueba en el proceso civil* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed16dfbe-0484-44de-ab10-e5497d599aa3/content>
- Castillo, E. (2021). *Carga dinámica de la prueba en el proceso civil* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed16dfbe-0484-44de-ab10-e5497d599aa3/content>

- Cayra, A. (2021). El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos. <https://www.spdtss.org.pe/wpcontent/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf>
- Cerda, H. (2021). Los elementos de investigación. Magisterio.
- Chuquicallata, F. (2025). Centrarse solo en las conclusiones de la pericia es contrario a la racionalidad de la prueba (Caso Sánchez Paredes). <https://lpderecho.pe/centrarse-conclusiones-pericia-contrario-racionalidad-prueba/>
- De la Cruz, J. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>
- Escala, S. (2023). El principio de legalidad y la discrecionalidad administrativa en la administración pública. *Revista Cathedra*, (19), 11–22. <https://doi.org/10.37594/cathedra.n19.878>
- Escobar, S. (2024). Las graves consecuencias de manipular la justicia. <https://www.ciperchile.cl/2024/08/12/las-graves-consecuencias-de-manipular-la-justicia/>
- Fernandez, M. (2023) La acusación alternativa en el código procesal penal peruano: retos y vicisitudes. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/716/1000>
- Flores, G., (2021). Derecho Procesal del Trabajo. *Revista del Poder Judicial*. 3(3). <https://revistas.pj.gob.pe>
- Garcias, G. (2023). El derecho de defensa en la práctica canónica penal. *Revista Científica UCV*. doi: https://doi.org/10.46583/adc_2023.13.1104
- Gavidia, A. (2022). La observación en la investigación, método o técnica, a propósito de la táctica y la estrategia. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RMT/article/view/4857/5076>
- Gomez, L. (2024). La justicia en Colombia presenta un fuerte retroceso: Contraloría regañó al Gobierno Petro por las fallas. <https://www.infobae.com/colombia/2024/03/14/la-justicia-en-colombia-presenta-un-fuerte-retroceso-contraloria-regano-al-gobierno-petro-por-las-fallas/>
- González, C. (2022). La eficiencia en el sistema penal español: con especial referencia al modelo de conformidades. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, 7(3), 2061-2102. <https://n9.cl/7cjeg>

- González, C. (2023). *La carga de la prueba: actualidad y desarrollos en los casos de reconocimiento judicial de unión de hecho ate conviviente fallecido*. [Trabajo académico para optar el título - Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a4b8c869-33ae-4c2a-b877-b5c2c020389c/content>
- Hadi, M., Martel, Ch., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023) Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- La Republica (2026). Corte del Santa convierte tres juzgados para atención exclusiva de procesos judiciales en etapa de ejecución. <https://larepublica.pe/judicialidad/del-santa/2026/02/16/corte-del-santa-convierte-tres-juzgados-para-atencion-exclusiva-de-procesos-judiciales-en-etapa-de-ejecucion-208432>
- Limahuaya, A. (2024). ¿Cuáles son los requisitos para la admisibilidad de la prueba en el proceso penal?. <https://lpderecho.pe/requisitos-admisibilidad-prueba-proceso-penal/>
- Liza, L. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610/865>
- Martínez, L. (2022). Modelos del nuevo código procesal penal. Decreto Legislativo N°957. Lex & Iuris
- Marraud, H. (2021). En buena lógica. Una introducción a la teoría de la argumentación. <https://revistas.ucv.es/scio/index.php/scio/article/view/1093/1074>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Martel, Ch. y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: técnicas e instrumentos de la investigación. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Mejías, C. (2023). La hermenéutica y sus múltiples elementos. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/05/Ed.61-184-198-Mejias-Carlos.pdf>
- Meza, A., Vázquez, J., Martínez, M., & González, L. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. <https://centro-investigacion-innovacioneducativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf>
- Muñoz, M. (2021). *La Sentencia en el proceso civil (Análisis Jurisprudencial)*. [Universidad de Valladolid. – Grado en Derecho] https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51987/TFG-D_01337.pdf?sequence=1

- Naranjo, L. y López, D. (2025). La sana crítica en la valoración probatoria e indemnización por daño moral. <https://doi.org/10.70577/ASCE/891.914/2025>
- Núñez, J. (2023). Todo lo que necesitas saber sobre la prueba en el derecho procesal civil. <https://derechovirtual.org/la-prueba-en-el-derecho-procesal-civil/>
- Ochoa, J. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Oswaldo, R. (2021). ¿Cómo ha evolucionado el concepto de calidad?. <https://www.claseejecutiva.com.co/blog/articulos/como-ha-evolucionado-el-concepto-de-calidad/>
- Pacori, J. (2022). Manual de derecho administrativo. Ubilex
- Poder Judicial (2025). Implementación de la nueva ley procesal del trabajo. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/etiinlpt/s_etii_nlpt/as_resoluciones2/as_resoluciones_2025?WCM_PI=1&WCM_Page.4c868a0045ea795bab65bb021c5bb19c=2#:~:text=Resoluci%C3%B3n%20Administrativa%20N%C2%B0%20298,Sector%20I%20Cabana%20Pallasca%20E2%80%93%20Ancash.&text=%2D%20Sede%20Corongo%2C%20ubicados%20en%20Jir%C3%B3n,/n%20E2%80%93%20Centro%20de%20Corongo.
- Reales, L, Robalino, G, Peñafiel, A, Cárdenas, J, y Cantuña, P, (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338/3278>
- Reyes, M. (2024). La prueba digital en los procesos civiles y su prohibición. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3270>
- Reyes, M., Mendez, R. y Gallegos, N. (2021). The darker side of the pandemic in Perú: violence against women, children and adolescents. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(3), 45–63. <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i3.116>
- Rodríguez, G. (2025). El recurso de apelación en Derecho Penal. <https://www.gersonvidal.com/blog/recurso-apelacion/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20recurso%20de,en%20un%20procedimiento%20ya%20juzgado.>
- Ruay, F. (2024). El principio protector como fuente de potestades judiciales. Una aproximación crítica. *Revista LABOREM*. <https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/82/195>

- Salas, S. (2021). La valoración probatoria y la prueba de oficio como aproximación a la gnoseología inductiva en el proceso civil. *Ius Et Praxis*, 52(052), 231-257. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/5220
- Salazar, L. (2021). Investigación cualitativa: Una respuesta a las investigaciones sociales Educativas. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390995.pdf>
- San Juan, C. (2022). Estructura de la sentencia. Curso para relatores judiciales. Argentina: Advocatus
- Sánchez, R. (2021). El principio de interdicción de la arbitrariedad y su aplicación en la imputación penal. Universidad de Salamanca.
- Sánchez, F. (2025). La prueba pericial en la justicia civil: panorama actual, retos y claves de su práctica. <https://japyasociados.com/la-prueba-pericial-en-la-justicia-civil-panorama-actual-retos-y-claves-de-su-practica/>
- Silio, E. (2021). Medidas de protección y su aplicación en casos de violencia contra la mujer en Perú. Lima: Rodas
- Supo, J. (2025). Una clasificación emergente fundamentada en el análisis de datos para la investigación científica. https://www.researchgate.net/publication/395943015_Niveles_de_Investigacion_2025pdf
- Tapia, C. y Fierro, Ch. (2024). El crimen organizado en el Ecuador y su relación con la administración de justicia. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2270>
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J., Pintado, C. Tapia, C., Chilón, W. y Velez, S. (2024). Metodología de la investigación una mirada global Ejemplos prácticos. Doi: https://doi.org/10.37811/cli_w1078
- Tello, J. (2024). El abogado defensor y la crítica social. AMAGA
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2022). Guía Laboral. Gaceta Jurídica
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2025). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por N°0495-2025-CU-ULADECH Católica. Registrada en: Repositorio de investigación del CADI.
- Valderrama, D. (2021). Principio de oportunidad y acuerdo reparatorio. Bien explicado. <https://lpderecho.pe/principio-oportunidad-acuerdo-reparatorio-procesal-penal/>

- Vílchez, L. (2023). k. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11527/V%EDlchez%20V%Elsqez,%20Lenin%20Abel.pdf?sequence=12>
- Vivar, J. (2021). La sentencia penal, el juez y el algoritmo: ¿Las nuevas tecnologías serán nuestros próximos jueces? *Revista de Derecho y Tecnología. Vol 10 Num 1*, 231 - 269. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58785>
- Vizcaino, P., Maldonado, I. y Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de la variable

Título	Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional
			Indicadores de la variable
<p>CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 202</p>	<p>Caracterización del proceso laboral sobre nulidad de despido</p>	<p>Conjunto de particularidades que presenta el proceso único donde la pretensión fue nulidad de despido entre sus características se puede observar, mucho más celeridad, por lo que se da más facilidades a las partes. La demanda de alimentos se puede presentar por escrito tanto en la mesa de partes física como electrónica. Aunado a ello, se puede demandar haciendo uso de formularios físicos y electrónicos (Maguiña, 2023)</p>	<p>Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, en el proceso en estudio</p> <p>Identificar los hechos probados</p> <p>Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustenta la decisión adoptada en primera instancia, en el proceso en estudio</p> <p>Identificar la pretensión recursal señalada en el recurso de apelación</p> <p>Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustenta la decisión adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.</p>

Anexo 02: Matriz de coherencia lógica

Título	Enunciado del problema	Objetivos	Metodología
<p>CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO ÚNICO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2026</p>	<p>General: ¿Cuáles son las características del proceso de nulidad de despido, caso N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, 2026?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuáles son los hechos que sustentan la pretensión planteada en la demanda?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada en primera instancia?</p> <p>¿Cuál es la pretensión recursal expuestos en el recurso de apelación?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia?</p>	<p>General: Describir las características del proceso de nulidad de despido, caso N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, 2026</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, en el proceso en estudio</p> <p>Identificar los hechos probados</p> <p>Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en primera instancia, en el proceso en estudio</p> <p>Identificar la pretensión recursal señalada en el recurso de apelación</p> <p>Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.</p>	<p>Tipo: Cualitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal y retrospectivo.</p> <p>Fuente de recojo de datos: proceso judicial</p> <p>Técnica: Observación y análisis de contenido. Instrumento: guía de observación.</p> <p>Unidad de estudio: proceso civil único seleccionado por método por conveniencia.</p> <p>Criterio: proceso concluido por sentencias, pluralidad de instancias, no involucra a la autora ni parientes</p>

Anexo 03: Instrumento de recolección de la información

GUIA DE OBSERVACIÓN

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO ÚNICO SOBRE AUMENTO DE
PENSIÓN ALIMENTICIA; EXPEDIENTE N° 00695-2021-2402-JP-FC-01;
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI. MAYO 2025**

1.- Con respecto al 1er objetivo específico Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, en el proceso en estudio

2.- Con respecto al 2er objetivo específico Identificar los hechos probados

3.- Con respecto al 3do objetivo específico Identificar los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada en primera instancia.

4.- Con respecto al 4to objetico especifico Identificar la pretensión recursal señala en el recurso de apelación.

5.- Con respecto al 5to objetico especifico Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.

ANEXO 04. Ficha de validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor / Abg. Yep Araujo, Jorge Luis.....

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Plasencia Chinchay, Moises.....

egresado del programa académico de Derecho..... de la Universidad

Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos/información

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de

usted. Atentamente,


Firma

DNI: 43975190
Egresado

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Debe ser llenado por el experto)

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026

FICHA DE VALIDACIÓN*

	Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Dimension 1: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO	X		X		X		
2	Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despidio, en el proceso en estudio	X		X		X		
3	Identificar los hechos probados	X		X		X		
4	Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en primera instancia, en el proceso en estudio	X		X		X		
5	Identificar la pretensión recursal señalada en el recurso de apelación	X		X		X		
	Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

..... *Aplicar tomando en cuenta las bases teoricas, Observar en y el analisis*

Opinión del experto:

- 1) Aplicable
 - 2) Aplicable después de modificar
 - 3) No aplicable
- Nombres y Apellidos de experto: *Dr / Mg/ abg Yep Aarayo, Jorge Luis* DNI *41805680*

Firma

Jorge I. Aarayo

 Mg. CAS. 1971



Fichas de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: *Jorge Luis Yep Arayo*

N° DNI/CE: *41865680*

Edad: *42*

Teléfono/celular: *926 819011*

Email: *AbogadoPeruSA@gmail.com*

Título profesional: *Abogado*

Grado académico: Maestría:

Doctorado:

Especialidad: *Derecho laboral, civil*

Institución que labora: *Abogado Consultor independiente*

Identificación del Proyecto de investigación o tesis


Título:

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO
N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026

Autor:

PLASENCIA CHINCHAY, MOISES

Programa académico: Titulación


Firma


Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor / Abg. Franklim Alexander Rondon Marcelo

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Plasencia Chinchay Moises

egresado del programa académico de Derecho de la Universidad

Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos/información

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de

usted. Atentamente,


Firma

DNI: 43975190

Egresado

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (Debe ser llenado por el experto)

		FICHA DE VALIDACIÓN*						
Variable 1:		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Identificar los hechos que dieron lugar a la nulidad de despido, en el proceso en estudio	X		X		X		
2	Identificar los hechos probados	X		X		X		
3	Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en primera instancia, en el proceso en estudio	X		X		X		
4	Identificar la pretensión recursal señalada en el recurso de apelación	X		X		X		
5	Identificar los fundamentos jurídicos y probatorios que sustentan la decisión adoptada en segunda instancia en el proceso en estudio.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Aplicar tomando en cuenta sus bases teóricas, observación y Analisis

Opinión del experto:

- 1) Aplicable
- 2) Aplicable después de modificar
- 3) No aplicable

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg/ abg

Rondon Marcelo, Frankim A.

DNI

40455923

Firma



Fichas de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: *Flamkin Alexander Rondán y Arce*
N° DNI/CE: *40451923* Edad: *46*
Teléfono/celular: *970115177* Email: *flamkin815@hotmail.com*

Título profesional: *Abogado*
Grado académico: Maestría: Doctorado:
Especialidad:
Institución que labora: *Municipalidad Provincial del Santa.*

Identificación del Proyecto de investigación o tesis
Titulo:
CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, CASO
N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2026
Autor:
PLASENCIA CHINCHAY, MOISES
Programa académico: Titulación


Firma


Huella digital

ANEXO 05. Evidencia de la fuente documental

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA PRIMER JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 00909-2023-0-2501-JR-LA-01
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO
JUEZA : H
ESPECIALISTA : J (TRAMITE)
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADA : (..),

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chimbote, nueve de agosto del año dos mil veintitrés.-

VISTOS; los actuados, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. La demanda:

Con escrito de demanda de fecha 17 de abril del 2023, subsanado con escrito de fecha 27 de abril del 2023, (...) interpone demanda contra (..) sobre POR NULIDAD DE DESPIDO, por la causal prevista en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, y como consecuencia de ello se ordene su REPOSICIÓN en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido, al haber sido despedido por participar en una reclamación contra la demandada; y como PRETENSION SUBORDINADA: REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO en sus labores habituales como obrero municipal, OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA, MINICARGADOR FRONTAL, AREA DE LIMPIEZA PÚBLICA. Mediante resolución número dos se resuelve admitir a trámite la demanda, en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la demandada, señalándose fecha para la audiencia de conciliación virtual. Por resolución número tres se tiene por apersonado al Procurador Público de la demandada, disponiéndose conferirse traslado a la contraparte; asimismo, se dispuso que se cuenta del escrito en la audiencia.

1.2. Audiencia de Conciliación Virtual:

Acreditadas las partes procesales presentes, leídas las reglas de conducta y apercibimientos previstos en los artículos 11° y 15° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, verificada la facultad para conciliar de las partes procesales, se les invita a conciliar sus posiciones; sin embargo, no se llega a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se declara agotada la etapa de conciliación; se precisa oralmente las pretensiones que son materia del juzgamiento; se da cuenta que la demandada presentó su escrito de contestación de demanda por mesa de partes virtual, el que fue conferido traslado por secretaría, siendo calificado positivamente; y acto seguido se señaló fecha y hora para la audiencia de juzgamiento presencial.

1.3. Audiencia de Juzgamiento:

La parte demandada se desiste de la excepción propuesta en su contestación de demanda.

- Confrontación de Posiciones:

La parte demandante efectuó sus alegatos de apertura y luego lo realiza la demandada, conforme quedó registrado en audio y video.

- **Actuación Probatoria:**

Concluida la exposición oral de pretensiones, se enuncia los hechos que son materia de actuación probatoria, señalando los medios probatorios admitidos incluido el medio probatorio extemporáneo (sentencia entre las mismas partes) que se confirió traslado en esa sesión, y para el efecto se suspendió la grabación; documentales sobre los cuales no se propusieron cuestiones probatorias; por lo que previo juramento de ley, se actúan los medios probatorios admitidos.

- **Alegatos:**

Escuchados los alegatos finales o de clausura de la parte demandante, corresponde al estado del proceso emitirse sentencia.

2. PARTE CONSIDERATIVA:

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹ y

1 “El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de la tutela jurisdiccional; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

De la Actividad Probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios⁴ y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”.

TERCERO: Los medios probatorios son valorados⁶ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

De la Carga de la Prueba:

CUARTO: La regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir, “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

De las Pretensiones materia del proceso:

QUINTO: Para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, se ha señalado como puntos controvertidos, determinar si corresponde al demandante:

PRETENSIÓN PRINCIPAL

1. La nulidad de despido por la causal prevista en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR, y como consecuencia de ello, se ordene su REPOSICIÓN en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido, al haber sido despedido por participar en una reclamación contra la demandada; y

PRETENSIÓN SUBORDINADA

2. La reposición por despido incausado en sus labores habituales como obrero municipal, OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA, MINICARGADOR FRONTAL, AREA DE LIMPIEZA PÚBLICA.

PRETENSIÓN ACCESORIA

3. Pago de costos del proceso.

Por lo que, es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia.

Del vínculo laboral

SÉPTIMO: El vínculo laboral del actor con la (..), ha sido determinada en el proceso judicial seguido entre las mismas partes en el expediente N° 03081-2022-0-2501-JR-LA-09, con sentencia en primera y segunda instancia - Primera Sala Laboral (resolución cuatro de fecha 26.04.2023 y resolución siete de fecha 26.07.2023, notificada la última con fecha 08.06.2023), donde se estableció la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por desnaturalización de sus contratos modales para servicio específico en aplicación del artículo 77°, literal a) del D.S. N° 003-97-TR0, al tratarse de un obrero municipal que ha laborado desde el 19 de mayo del 2020 hasta el 28 de febrero del 2023, en labores de OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA (minicargador, motoniveladora, cargador frontal), como se señala en el fundamento del considerando vigésimo sexto de la sentencia de vista, y no como figura en los contratos de trabajo presentados en autos (ejemplo N° 579-2022-MPS y en el informe escalafonario N° 1200- 2023-DP-GRH-MPS); dado que, lo resuelto en el proceso judicial constituye un antecedente; cuanto más, si tal indicación también ha sido señalada por el Colegiado de la Sala Laboral en los fundamentos del considerando vigésimo cuarto y vigésimo quinto de la Sentencia de Vista, desvirtuándolos en el considerando vigésimo sexto).

El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:

OCTAVO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N°

1124-2001-AA/TC señala: “El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”.

Del despido:

NOVENO: El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que sí la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como nulo o arbitrario, tal como lo peticiona el actor, por ello peticiona se le indemnice; máxime, si el Tribunal Constitucional ha establecido que la protección contra el despido arbitrario deviene después de superado el periodo, de prueba (de tres meses), habiendo el actor superado dicho plazo; “Así, constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N° 976-2002-AA/TC.”.

Del Despido Nulo:

DÉCIMO: El despido nulo se encuentra previsto en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe; “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso, f) del artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa” procediendo a ocuparnos en las presentes líneas únicamente de la causal contenida en el inciso e) del Artículo 29° del Decreto Supremo antes referido.

DÉCIMO PRIMERO: Los supuestos del despido nulo, importan casos graves de afectación de derechos de los trabajadores, prácticamente se trata de despido lesivos de derechos fundamentales y en algunos casos se aprecia una represalia por el ejercicio de derechos determinados; así, respecto al supuesto de presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, que alega la demandante; Américo Plá Rodríguez y Víctor Ferro Delgado,

señalan que en el ámbito de las relaciones, se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo; por lo que, el segundo de los autores mencionados estima esta circunstancia como una manifestación del Principio de Continuidad, que se aprecia en la permanencia del contrato pese al incumplimiento o la violación incurrida por el empleador, por lo que, no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo al ser considerada una Garantía Fundamental de Tutela Jurisdiccional Efectiva, contemplada en el inciso 3) del Artículo 139° de la Constitución, habiéndose establecido por la Corte Suprema los criterios para su declarar la nulidad del despido por esta causa.

DÉCIMO SEGUNDO: La causal invocada está referida al despido como represalia, que es aquel que se produce como consecuencia de que el trabajador por haber intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera ha ido en contra de sus intereses como un acto de venganza o represalia frente a ello procede a despedir al trabajador y poner fin al vínculo laboral; en ese sentido, se debe proteger al trabajador frente a cualquier aptitud hostil o intimidatoria del empleador ante la legítima intervención o participación del trabajador en un proceso administrativo o judicial, por ende un comportamiento de represión por parte de la empleadora deberá ser resarcida con la reposición del trabajador.

En el caso concreto

DÉCIMO TERCERO: Conforme es de verse de autos, la parte demandante invoca el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Sobre el particular, de la revisión del caudal probatorio aportado en autos, se advierte que en la constatación policial efectuada el 02 de marzo del 2023, se registra que el demandante fue impedido de ingresar a su centro de labores el 01 de marzo del 2023, bajo el argumento del término de su contrato y así lo afirmó el Sr. (...), lo que se condice de la carta N° 264-2023-GRH-MPS de fecha 14.02.2023, donde le comunican que han dispuesto no renovar el contrato; además, se verifica que como antecedente, la demandada ya había dispuesto el cese del actor con fecha 05.01.2023, al cursarle una comunicación disponiendo el término del vínculo laboral al 18.01.2023; la misma que luego fue DEJADA SIN EFECTO, con la carta N° 215- 2023-GRH-MPS de fecha 13.01.2023, donde le informan que ante una reevaluación y un pronunciamiento de servir, dispusieron dejar sin efecto la misma, siendo ese el mismo argumento de la demandada en el presente proceso; toda vez que, señaló que no cesó al demandante a causa del proceso judicial tramitado en su contra, sino que obedeció al término del contrato.

DÉCIMO CUARTO: Asimismo, en cuanto al trámite del expediente N° 03081-2022-0-2501- JR-LA-09 sobre desnaturalización de contratos modales a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, revisado en el Sistema Integrado Judicial, se advierte lo siguiente:

1. La demanda en el proceso judicial N° 03081-2022-JR-LA-09, fue presentada el 17.05.2022.
2. La demandada fue notificada con la demanda y anexos, y resolución uno que admite a trámite la demanda en el expediente judicial N° 03081-2022-JR-LA-09 el 19.10.2022.
3. La demandada (ANTERIOR GESTIÓN MUNICIPAL) se apersonó al proceso el 24.11.2022, fecha para la cual se encontraba designado como Procurador Público el Abog. (...), a través de la Resolución de Alcaldía N° 0246-2022-A/MPS de fecha 08.04.2022, suscrita por el alcalde (...).
4. Sin embargo, siendo que por R.A. N° 01082-2022-A/MPS de fecha 27.12.2022 se aceptó su renuncia del antes citado Procurador; entonces, se emitió la R.A. N° 01116-2022-A/MPS de fecha 28.12.2022, dejando sin efecto la R.A. N° 0245-2022- A/MPS de fecha 08.04.2022 y

restituyeron al Procurador Público el Abog. (...), suscribiendo la resolución el mismo alcalde; quien como se advierte de la revisión de los documentos digitalizados del proceso judicial N° 03081-2022-JR-LA-09, se apersonó al proceso (NUEVA GESTIÓN) con escrito de fecha 04.01.2023, siendo aquel quien acudió en representación de la parte demandada a la audiencia de conciliación el 05.01.2023.

5. Con carta N° 134-2023-GRH-MPS de fecha 10.01.2023 (posterior a la audiencia de conciliación del proceso judicial anterior), la demandada le cursó al demandante una carta inicial de cese por "supuesto término de contrato el 18.01.2023", la que fue suscrita por la NUEVA GESTIÓN EDIL (nótese que quien suscribe la carta N° 134-2023 es el Abog. (...) como Gerente).

6. Con carta N° 215-2023-GRH-MPS de fecha 13.01.2023, recibida el 17.01.2023, la demandada, comunica al demandante que ante un comunicado de servir N° 001- 2023 de fecha 06.01.2023, y la reevaluación de su situación, DEJABAN SIN EFECTO la carta N° 134-2023 que disponía el término del vínculo laboral el 18.01.2023, y disponen que continúe registrando sus asistencia y desempeño funcional (suscrita por el Abog. (...)).

7. Asimismo, en el Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS de fecha 16.05.2023, se registra un acta de fecha 25.01.2023, con la cual dejarían constancia que el demandante no quiso firmar su contrato de enero del 2023; la que se verifica de la pág. 16/77 del archivo digitalizado.

8. Con carta N° 064-2023-GRH-MPS de fecha 14.02.2023 notificada el 16.02.2023, le requieren al demandante que se apersona a suscribir contrato y recabar copia del mismo (suscrita por el Abog. (...)); empero,

9. Con carta N° 264-2023-GRH-MPS de fecha 14.02.2023 (mismo día de requerimiento de suscripción de su contrato), notificada el 17.02.2023, le comunican al demandante que no le renovarían su contrato pre existente, el que concluiría indefectiblemente el 28.02.2023, comunicación que el demandante se negó a firmar como se registra del lado inferior izquierda de la documental (suscrita por el Abog. (...)).

10. Con fecha 27.04.2023, le fue notificada la sentencia de primera instancia (resolución cuatro) a la demandada; y con fecha 01.08.2023, le notificaron la Sentencia de Vista (resolución siete).

DÉCIMO CUARTO: De lo antes descrito, resulta evidente que la demandada al ser notificada electrónicamente con la resolución admisorio, demanda y anexos del proceso judicial N° 03081-2022-0-2501-JR-LA-09, el 19.10.2022; entonces, desde esa fecha ya conocía que el demandante pretendía un pronunciamiento jurisdiccional que declare su vínculo laboral a plazo indeterminado; cuanto más, si se trataba de un obrero municipal que continuaba laborando; por consiguiente, si bien es cierto que esa demanda fue notificada a la anterior gestión edil, quien compareció al proceso con fecha 24.11.2022 y también presentó escrito de contestación de demandada; sin embargo, no fue esa anterior gestión edil la que se apersonó con fecha 04.01.2023, sino el Procurador Público que se mantiene en la actualidad, designado por R.A. N° 01116- 2022-A/MPS de fecha 28.12.2022, quien también acudió a la audiencia de conciliación el 05.01.2023 donde se señaló fecha de audiencia de juzgamiento para el 19.04.2023; siendo luego de esa sesión de conciliación, que es la nueva gestión edil quien emite la carta N° 134-2023-GRH-MPS notificada el 10.01.2023, disponiendo cesar al demandante por supuesto término de contrato el 18.01.2023; y si bien aquella fue dejada sin efecto el 17.01.2023 al notificar la carta N° 215-2023-GRH-MPS, por la misma persona que dispuso ese cese; sin embargo, tal acción no desvirtúa la intención de la demandada de cesar al demandante desde el 18.01.2023, pese a que ya conocía la existencia de un proceso judicial en trámite donde se discutiría la existencia o no de un vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo tanto, con la carta N° 134-2023-GRH-MPS de fecha 10.01.2023 se acredita que la demandada al conocer la existencia del otro proceso judicial y la eventualidad de que se declare un vínculo laboral a plazo indeterminado, es que decide cesar al demandante; pero que, luego de realizado el re examen del caso, y se infiere con el fin, justamente de evitar la conclusión antes arribada; es que decide

dejar sin efecto esa carta; empero, posteriormente con fecha 14.02.2023 (notificada el 17.02.2023), a través de la carta N° 264-2023-GRH-MPS decide nuevamente cesar al demandante el 28.02.2023 por un aparente término de contrato; pese a que el proceso judicial sobre su condición de trabajador a plazo indeterminado o no, aun se encontraba por definirse; lo que denota indudablemente de que el cese del demandante que se produjo con fecha 28.02.2023, no se originó por el término de su contrato, sino porque la demandada ya conocía de la existencia del proceso judicial antes citado, y la posibilidad de que se establezca a favor del demandante, un vínculo laboral a plazo indeterminado; cuanto más, si no sólo su labor es de obrero municipal, y el récord laboral excede el período de prueba; sino que como se advierte de la descripción antes realizada, la demandada tenía la práctica de regularizar las firmas de sus contratos; esto es, no eran suscritas las renovaciones antes del vencimiento del contrato anterior, o el mismo día de inicio de la renovación, sino que procedían a regularizar, y ello se desprende del acta de fecha 25.01.2023 que da cuenta que el demandante no quiso suscribir el contrato de enero; por lo que se entiende que si su contrato anterior vencía el 18.01.2023 (véase carta 134-2023); entonces, el contrato siguiente debió suscribirse máximo el 19.01.2023; empero, es recién que el 25.01.2023 la demandada dejó constancia de que no quiso firmar, de lo que se colige que es recién en esa fecha es que pretendieron regularizar la suscripción de un contrato con vigencia desde el 19.01.2023; y que a mayor abundancia se desprende también del análisis realizado (Sentencia de Vista) por el Superior Jerárquico en el proceso judicial N° 03081- 2022-0-2501-JR-LA-09, que evidencia la mala praxis de la demandada, que derivó en la desnaturalización de sus contratos modales por servicio específico por aplicación del artículo 77°, literal a) del T.U.O. del D. Leg. N° 728 y con ello que el demandante tenga un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el inicio de su vínculo laboral; esto es, desde el 19 de mayo del 2020; en consecuencia, por los fundamentos expuestos, se concluye que en el caso en concreto el cese del actor deviene del trámite del proceso judicial signado con expediente N° 03081-2022-0-2501-JR-LA-09, sobre desnaturalización de contratos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; encontrándose enmarcado en el supuesto previsto en el inciso c) del artículo 29° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, que prevé "Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°"; por tanto, el despido efectuado por la demandada con fecha 28 de febrero del 2023, es NULO e insubsistente; y como consecuencia, se ordena a la demandada (..), proceda a la REPOSICIÓN del actor en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido como fue definido en la Sentencia de Vista del expediente N° 03081-2022-JR-LA-09; esto es, como OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA (minicargador, motoniveladora, cargador frontal), en el área de SUB GERENCIA DE TALLER MUNICIPAL, y no en el área de limpieza pública como lo solicita el demandante; pues por un lado, si bien el área no fue definida en la sentencia de vista; empero, se desprende del lugar de trabajo donde efectúa el demandante, la constatación policial del despido; asimismo, debe considerarse al demandante en la condición de trabajador a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso; esto es, desde el 19 de mayo del 2020, bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto al T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

De la pretensión subordinada

DÉCIMO QUINTO: El demandante ha formulado como pretensión subordinada, la reposición por despido incausado; sin embargo, aquella opera en la eventualidad de que la pretensión principal sea desestimada, y siendo que por el contrario se ha estimado la pretensión principal; entonces, no cabe pronunciamiento sobre la pretensión subordinada.

De los costos del proceso:

DÉCIMO SEXTO: Habiéndose estimado la demanda, y de conformidad con el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497 que señala: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, Para determinar los

honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”¹¹; siendo así, corresponde señalar los costos procesales en la suma de S/. 3,000.00 más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa.

3. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; FALLO:

- Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra la (..) sobre POR NULIDAD DE

DESPIDO, por la causal prevista en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR; y en consecuencia, ORDENO a la demandada (..) que en el plazo de CINCO DÍAS cumpla con REPONER al actor en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de su irregular cese como OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA (minicargador, motoniveladora, cargador frontal), en el área de SUB GERENCIA DE TALLER MUNICIPAL.

- FÍJESE por honorarios Profesionales en la suma de S/. 3,000.00 más el 5 % a Favor del Colegio de Abogados del Santa.
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE en el modo y forma de ley.

**PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
PRIMERA SALA LABORAL**

EXPEDIENTE : 00909-2023-0-2501-JR-LA-01.
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS.
RELATOR : z
DEMANDADO : (..)
DEMANDANTE : (...).

**SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA PRIMERA SALA LABORAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE.
Chimbote, once de octubre Del dos mil veintitrés.-

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés, que declara fundada la demanda interpuesta por (...) contra la (..) sobre por nulidad de despido, por la causal prevista en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordena a la demandada (..) para que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al actor en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de su irregular cese como operador de maquinaria pesada (minicargador, motoniveladora, cargador frontal). Se fijan por honorarios profesionales la suma de S/. 3,000.00 soles más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La parte demandada (..), a través de su Procurador, presenta por mesa de partes electrónica su recurso impugnatorio argumentando lo siguiente:

- i. Sobre el cese del demandante; Señala que, el cese de labores del demandante obedece como consecuencia de haberse cursado carta de despido con días de anticipación, con la finalidad de que haga entrega de cargo del cual venía ejerciendo, haciéndole recordar que el término de su contrato será indefectiblemente el 28 de febrero de 2023, por termino de contrato, y no por haber accionado por su proceso de desnaturalización el mismo que tiene pronunciamiento favorable en las instancias.
- ii. Sobre el proceso de desnaturalización de contratos; Sobre este punto, manifiesta que el proceso de desnaturalización de contrato se inicia el 19 de octubre de 2022, significa que mi representada ya conocía de este proceso de entonces, si esto fuera conforme señala la sentencia que el despido es nulo por haber presentado un queja contra la entidad, y a modo de represalia se le corta el vínculo laboral, si esto hubiese sido así, se hubiese hecho en esos periodos, sin embargo, se contesta la demanda, termina la gestión y asume una nueva gestión, y es precisamente este gestión que evalúa la permanencia del personal que venía laborando y luego de una evaluación se le da por termino su vínculo laboral, entre otros fundamentos que expone.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Del recurso de apelación:

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.
2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.
3. Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa

juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte apelante en su respectivo recurso impugnatorio.

Del derecho al trabajo y su protección

4. La Constitución Política del Perú de manera expresa, regula el derecho al trabajo, precisando en su artículo 22° que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", en su artículo 26° precisa: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma", así como en su artículo 27° establece: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Por su parte, el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N° 00263-2012-AA/TC señala: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa"1.

Protección constitucional del despido

5. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que “... este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo – que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios” 2, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa,

por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos, el permanecer en el trabajo.

El despido en el ordenamiento jurídico laboral

6. Que, la relación laboral del actor se ha regulado bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – la que ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido” (artículo 22°), habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro de trabajo.

Clasificación del Despido

7. Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente, entre las diferentes tipologías de despido, corresponden resaltar las siguientes:

□ Despido justificado: Es aquel que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador. Este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.

□ Despido arbitrario: Es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

□ Despido nulo: Es entendido como aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

□ Despido incausado: Es aquel que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

□ Despido fraudulento: Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral. En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios, pudiendo producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas. Cabe precisar que al igual que el despido incausado no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.

□ Despido indirecto: Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, al trabajador.

8. Asimismo, la Casación N° 890-2004 Callao señala: “El artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral; en este sentido, cualquier acto no previsto en el mencionado artículo se considera como incumplimiento de obligaciones laborales que no facultan al trabajador a dar por terminada la relación laboral”.

Sobre el despido incausado

9. El despido incausado es aquella por el cual en forma verbal o escrita se despide sin mención de causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique. Así se precisa en la STC 976-2001-AA/TC FJ 15. [Caso Llanos Huasco] Despido incausado. Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Asimismo, el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC ha establecido 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, como el despido nulo, incausado y fraudulento.

Sobre el despido nulo

10. El artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que “es nulo el despido que tenga por motivo: ... c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25...”.

Respecto a la pretensión materia de juicio:

11. Que, conforme se aprecia del escrito de demanda y escrito de ampliación de demanda que obran en el expediente judicial electrónico, don (...), solicita:

Pretensión Principal:

- Nulidad de despido por los hechos previstos en el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido, al haber sido despedido por participar en una reclamación contra la demandada.

Pretensión Subordinada:

- Reposición en su puesto habitual de trabajo por despido incausado como operador de maquinaria pesada, mini cargador frontal en el área de Limpieza Pública como trabajador permanente.

Delimitación de la controversia:

12. Habiendo únicamente apelado la parte demandada, corresponde a esta instancia, determinar si resulta amparable o no la demanda de nulidad de despido por las causales invocadas, y por ende si se debe ordenar su reposición. Se hace presente que este Colegiado solo se pronunciará por los extremos apelados, pues se entiende que sobre los extremos no cuestionados las partes están conformes, los mismos quedan consentidos.

Antecedentes del caso:

13. La parte demandante, argumenta como fundamentos fácticos que venía trabajando en el cargo de operador de maquinaria pesada, mini cargador frontal en el área de limpieza pública desde el 19 de mayo del 2020 hasta el 28 de febrero del 2023, fecha en la que fue cesado de manera

arbitraria y por represalias a haber iniciado proceso judicial sobre desnaturalización de contratos recaído en el expediente N° 03081- 2022-JR-LA-09, proceso cuya demanda fue estimada en primera instancia, en donde se ha declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el Decreto legislativo N° 728, y disponen la inclusión del actor al libro de planillas bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728 de trabajadores permanentes desde el diecinueve de mayo del dos mil veinte; tal como se aprecia de la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiséis de abril del dos mil veintitrés, la misma que fue confirmada por sentencia de vista contenida en la resolución número siete, de fecha veintiséis de julio del dos mil veintitrés.

Análisis del caso en concreto:

14. En tal sentido, se tiene que conforme se aprecia del informe laboral presentado como anexos de la demanda, el demandante venía trabajando de forma ininterrumpida desde el 19 de mayo del 2020 hasta el 28 de febrero del 2023, bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, como operador de maquinaria pesada, mini cargador frontal en el área de la Sub Gerencia de limpieza pública, parques y jardines, denotándose de los contratos presentados por la demandada que el demandante ha venido siendo contratado de forma mensual en la misma modalidad y para el mismo puesto de trabajo, e incluso manteniendo una misma remuneración, lo que vino ocurriendo hasta el 28 de febrero del 2023, y que si bien en autos figura la Carta N° 264-2023-GRH-MPS de fecha 14 de febrero del 2023 en la cual se pone en conocimiento del demandante que su vínculo laboral concluiría indefectiblemente el 28 de febrero del 2023, ello en virtud al plazo establecido en el último contrato.

15. En tal sentido, y de la revisión del expediente N° 03081-2022-JR-LA-09, se aprecia como actuaciones del proceso lo siguiente:

La demanda en el proceso judicial N° 03081-2022-JR-LA-09, fue presentada el 17 de mayo del 2022.

La demandada fue notificada con la demanda y anexos, y resolución uno que admite a trámite la demanda en el expediente judicial N° 03081-2022-JR-LA-09 el 19 de octubre del 2022.

La demandada (anterior gestión municipal) se apersonó al proceso el 24 de noviembre del 2022, fecha para la cual se encontraba designado como Procurador Público el Abogado (...), a través de la Resolución de Alcaldía N° 0246-2022-A/MPS de fecha 08 de abril del 2022, suscrita por el Alcalde (...).

Luego, por R.A. N° 01082-2022-A/MPS de fecha 27 de diciembre del 2022 se aceptó la renuncia del Procurador antes citado; entonces, se emitió la R.A. N° 01116-2022-A/MPS de fecha 28 de diciembre del 2022, dejando sin efecto la R.A. N° 0245-2022-A/MPS de fecha 08 de abril del 2022 y restituyeron al Procurador Público el Abogado (...), quien se apersonó al proceso (nueva gestión) con escrito de fecha 04 de enero del 2023, siendo aquel quien acudió en representación de la parte demandada a la audiencia de conciliación el 05 de enero del 2023.

Por carta N° 134-2023-GRH-MPS de fecha 10 de enero del 2023 (posterior a la audiencia de conciliación del proceso judicial anterior), la demandada le cursó al demandante una carta inicial de cese por "supuesto término de contrato el 18 de enero del 2023", la que fue suscrita por la nueva gestión edil (quien suscribe la carta N° 134-2023 es el Abogado (...)) como Gerente).

Con carta N° 215-2023-GRH-MPS de fecha 13.01.2023, recibida el 17. de enero del 2023, la demandada, comunica al demandante que ante un comunicado de servir N° 001-2023 de fecha 06 de enero del 2023, y la reevaluación de su situación, dejaban sin efecto la carta N° 134-2023 que disponía el término del vínculo laboral el 18.01.2023, y disponen que continúe registrando sus asistencia y desempeño funcional (suscrita por el Abog. (...)).

Asimismo, en el Informe Escalafonario N° 1200-2023-DP-GRH-MPS de fecha 16 de mayo del 2023, se registra un acta de fecha 25 de enero del 2023, con la cual dejarían constancia que el

demandante no quiso firmar su contrato del mes de enero del 2023; la que se verifica de la pág. 16/77 del archivo digitalizado.

□ Con carta N° 064-2023-GRH-MPS de fecha 14 de febrero del 2023 notificada el 16 de febrero del 2023, se requiere al demandante que se apersona a suscribir contrato y recabar copia del mismo (suscrita por el Abogado (...));

□ Luego, con carta N° 264-2023-GRH-MPS de fecha 14 de febrero del 2023 (mismo día de requerimiento de suscripción de su contrato), notificada el 17 de febrero del 2023, le comunican al demandante que no le renovarían su contrato pre existente, el que concluiría indefectiblemente el 28 de febrero del 2023, comunicación que el demandante se negó a firmar como se registra del lado inferior izquierda de la documental (suscrita por el Abogado (...)).

□ Con fecha 27 de abril del 2023, le fue notificada la sentencia de primera instancia (resolución cuatro) a la demandada; y con fecha 01 de agosto del 2023, le notificaron la Sentencia de Vista (resolución siete).

16. Ahora bien, en cuanto a las alegaciones de la demandada, al manifestar que el cese de labores del demandante surgió como consecuencia de haberse cursado carta de despido con días de anticipación, con la finalidad de que haga entrega de cargo del cual venía ejerciendo, haciéndole recordar que el término de su contrato será indefectiblemente el 28 de febrero de 2023, por termino de contrato, y no por haber accionado judicialmente; sin embargo, al respecto es de indicar que el cese del vínculo laboral del demandante si bien la demandada pretende encubrirlo como el término del plazo contractual, ello no se condice con las incidencias procesales anteriormente detalladas, de las cuales se logra advertir que luego de ser llevada a cabo la audiencia de conciliación y de haber retomado a su cargo la procuraduría pública el 04 de enero del 2023 el abogado (...), tenían conocimiento del proceso judicial que llevaba a cabo el demandante, el mismo que se encontraba en trámite; sin embargo, pese a ello, la demandada optó por la no renovación contractual del demandante.

17. De lo expuesto, es preciso traer a colación lo establecido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 847-2019- Lima de fecha 08 de setiembre del 2021 en la cual se establece en el considerando tercero que para la configuración de nulidad de despido tipificada en el inciso c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, debe acreditarse que el cese esté precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. No basta con alegar que el despido se realizó como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino debe acreditarse dicho nexo causal, es decir, la represalia incurrida por el empleador.

18. Asimismo, en el considerando sétimo de la casación antes mencionada, se estableció lo siguiente: “Que ante los hechos acaecidos y expuestos precedentemente, se concluye que el emplazante en efecto ha sido objeto de un despido nulo, por la causal de haber promovido un proceso judicial en contra de su empleadora; el mismo que no se limitó a presentar la demanda, sino que tuvo activa participación en ese proceso, a tal punto que ante un fallo desfavorable en primera instancia, apeló, y en pleno trámite de ese recurso, la empleadora le cursó la carta de cese por un supuesto vencimiento de los contratos modales; proceso judicial en el que el demandante tenía altas posibilidades de vencer, al estar en situación contractual laboral igual a la de sus compañeros, respecto a quienes la Autoridad Administrativa de Trabajo determinó que sus contratos de trabajo modales estaban desnaturalizados; pretensión del actor que finalmente fue amparada por la segunda instancia judicial que declaró desnaturalizados sus contratos de trabajo. Evidenciándose de todo ello que la empleadora, en represalia por el actuar de su trabajador (ahora demandante), lo cesó, afectando de esta manera su derecho constitucional al trabajo; en consecuencia, corresponde la reposición del emplazante en su puesto laboral por dicha causal de despido nulo, y el pago de sus remuneraciones y el depósito de la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus

intereses, conforme al artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

19. Por lo tanto, y acogándose esta Sala Superior al criterio establecido por la Corte Suprema respecto a que en los casos de nulidad de despido se debe acreditar el nexo causal, es decir la represalia del empleador ante algún reclamo de índole laboral ya sea en vía administrativa o vía judicial, y siendo el caso que está acreditado en autos que la parte demandante habría iniciado un proceso judicial seguido en el Expediente N° 03081-2022-JR-LA-09 en contra de su empleador el mismo que estaba orientado al reconocimiento de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, y producto de ello, dentro de la secuela de dicho proceso, la demandada procede a poner fin al vínculo laboral del demandante valiéndose de la terminación del plazo contractual, lo cual no resulta válido, pues las fechas coinciden que luego de la interposición de la demanda del expediente N° 3081-2022 antes de que se lleve a cabo la audiencia de juzgamiento, se dispuso el cese del demandante; Sin considerar que es de conocimiento público que en reiterados pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema, se ha reconocido que los obreros municipales que trabajen para el área de limpieza pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades están sujetos al régimen privado y en virtud a la naturaleza de sus labores son considerados como trabajadores de carácter permanente.

20. Siendo así, se entiende, que la conducta del despido de la demandada obedeció a un acto de represalia por la interposición de dicha demanda, ello en virtud a lo cercano de las actuaciones procesales seguidas en el Expediente N° 03081-2022-JR-LA-09 y la fecha de despido, configurándose la causal prevista en el inciso c) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR, careciendo de sustento lo argumentado por la demandada, razón por la cual, se determina que el despido del actor deviene nulo, por lo tanto, la demandada deberá cumplir con reponer al demandante a su habitual puesto de labores, debiéndose confirmar la venida en grado.

PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones, los magistrados integrantes de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVEN:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra la (..) sobre por nulidad de despido, por la causal prevista en el artículo 29°, literal c) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordena a la demandada (..) para que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al actor en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de su irregular cese como operador de maquinaria pesada (minicargador, motoniveladora, cargador frontal). Se fijan por honorarios profesionales la suma de S/. 3,000.00 soles más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa. DEVUÉLVASE a su Juzgado de origen. Notifíquese.-

Anexo 06. Declaración Jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés

Yo, Moisés Plasencia Chinchay, identificado con Documento Nacional de Identidad (DNI) N.º 43975190, con domicilio en HUP Los Jardines Mz E Lt 17 Nvo Chimbote, en mi condición de: Autor vinculado al proyecto de investigación titulado: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, Expediente N° 00909-2023-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial Del Santa, 2026”

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.

7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

NO PRESENTO conflictos de interés.

SÍ PRESENTO conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

.....

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.

10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Chimbote, 24 de enero del 2026.

PLASENCIA CHINCHAY, MOISES
43975190

ANEXO 07. Evidencia de la ejecución

