

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO DE TRABAJO MODAL, PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES, INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL; EXPEDIENTE
N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE
LIMA NORTE-INDEPENDENCIA. 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**PALACIOS LUNA, SILVIA EDITH
ORCID: 0000-0002-5536-1888**

ASESORA

**MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

CHIMBOTE – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Palacios Luna, Silvia Edith
ORCID: 0000-0002-5536-1888

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Mgtr. Barraza Torres Jenny Juana
ORCID: 0000-0002-0834-4663
Presidente

Dr. Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722
Miembro

Mgtr. Gonzales Trebejo Cinthia Vanesa
ORCID: 0000-0001-6931-1606
Miembro

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. GONZALEZ TREBEJO CINTHIA VANESSA
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de mejorar cada día.

A mis hermanos, especialmente a Margarita, por acompañarme y apoyarme en cada paso que doy.

Silvia Edith Palacios Luna

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por apoyarme siempre en las decisiones que tomo.

A Joel, por motivarme a ser cada día mejor.

Silvia Edith Palacios Luna

.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia. 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

Palabras clave: calidad, desnaturalización de contratos, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, motivación, y sentencia.

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on denaturalization of the modal employment contract, payment of social benefits, compensation for arbitrary dismissal and non-material damage, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; of the Judicial District of Lima Norte - Independencia. 2023? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a quantitative-qualitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and a checklist validated by expert judgment as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to: the judgment of first instance was of rank: high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences, both were of a very high rank.

.

Keywords: quality, denaturalization of contracts, payment of social benefits, compensation for arbitrary dismissal and moral damage, motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de resultados.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. El proceso laboral ordinario.....	12
2.2.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.2. Principios.....	13
2.2.1.3. Trámite del proceso laboral ordinario.....	15
2.2.1.4. Audiencia de conciliación.....	15
2.2.1.5. Audiencia de Juzgamiento.....	16
2.2.2. La pretensión.....	16
2.2.2.1. Concepto.....	16
2.2.3. La teoría del caso.....	16
2.2.3.1. La demanda.....	16
2.2.3.2. La contestación de la demanda.....	17
2.2.3.3. Excepciones.....	17

2.2.4. La prueba.....	20
2.2.4.1. Concepto.....	20
2.2.4.2. Tipos de medios probatorios.....	20
2.2.4.3. Objeto de la prueba	20
2.2.4.4. La carga de la prueba en el proceso laboral.....	20
2.2.5. La sentencia.....	21
2.2.5.1. Concepto.....	21
2.2.5.2. Respecto a la sentencia en los procesos laborales.....	21
2.2.5.3. Estructura de la sentencia.....	21
2.2.5.4. Notificación de sentencia.....	22
2.2.6. La motivación de la sentencia.....	22
2.2.6.1. Concepto.....	22
2.2.6.2. La motivación según el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Estado.....	23
2.2.6.3. Principio de congruencia.....	23
2.2.7. Recursos impugnatorios.....	23
2.2.7.1. El recurso de apelación.....	23
2.2.7.2. Recurso de apelación en el proceso laboral.....	24
2.2.7.3. Recurso de casación en el proceso laboral.....	25
2.2.8. Principio del derecho laboral.....	26
2.2.8.1. El principio protector.....	26
2.2.8.2. Principio de igualdad.....	27
2.2.8.3. Principio de irrenunciabilidad.....	27
2.2.8.4. Principio de primacía de la realidad.....	27
2.2.8.5. Principio de continuidad.....	28
2.2.8.6. Principio de razonabilidad.....	28
2.2.8.7. Principio de buena fe.....	28
2.2.8.8. Principio de no discriminación.....	28
2.2.9. Contrato de trabajo.....	28
2.2.9.1. Concepto.....	28
2.2.9.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	29
2.2.9.2.1. Prestación personal de servicio.....	29

2.2.9.2.2. La remuneración.....	30
2.2.9.2.3. La subordinación.....	30
2.2.9.3. Tipos de contrato de trabajo.....	31
2.2.9.3.1. Contratos de trabajo a plazo indeterminado.....	31
2.2.9.3.2. Contrato a tiempo parcial.....	32
2.2.9.3.3. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad.....	32
2.2.9.3.4. Tipos de contratos modales.....	33
2.2.9.3.5. Requisitos formales para la validez de los contratos modales.....	36
2.2.9.3.6. Causa objetiva de los contratos modales.....	36
2.2.9.3.7. Desnaturalización de contratos bajo modalidad.....	36
2.2.10. Beneficios sociales.....	38
2.2.10.1. Beneficios sociales legales.....	38
2.2.11. Despido.....	41
2.2.11.1. Concepto	41
2.2.11.2. Características.....	41
2.2.11.3. Clases de despido.....	42
2.2.11.3.1. Categorías previstas legalmente.....	42
2.2.11.3.2. Categorías reconocidas por el Tribunal Constitucional.....	43
2.2.12. Indemnización derivada del despido.....	43
2.2.12.1. Elementos o presupuestos de la responsabilidad.....	44
2.2.12.2. El daño patrimonial.....	45
2.2.12.3. El daño extrapatrimonial.....	45
2.2.13. Costas del proceso.....	46
2.2.14. Costos del proceso.....	46
2.3. Marco conceptual.....	46
III. HIPÓTESIS.....	48
IV. METODOLOGÍA.....	49
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	49
4.2. Diseño de la investigación.....	51
4.3. Unidad de análisis.....	51
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	52
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	54

4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	55
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	56
4.8. Principios éticos.....	59
V. RESULTADOS.....	60
5.1. Resultados.....	60
5.2. Análisis de resultados.....	64
VI. CONCLUSIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Anexo 7. Cronograma de actividades

Anexo 8. Presupuesto

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte	59
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte	61

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estudio tiene como base, la revisión del proceso judicial en materia laboral, sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral, que ha sido conocido en primera y segunda instancia, en el Distrito Judicial de Lima Norte.

En el Perú, respecto a la contratación laboral, se tiene que del total de población asalariada, el 56.8% han suscrito contrato de trabajo, mientras que el 41.8% no tienen contrato en la prestación de servicios; asimismo, en el área urbana, es mayor el porcentaje de ocupados con contrato, 60,8%, que aquellos que no tienen contrato; finalmente, se tiene que en el periodo 2005-2014, la población asalariada con contrato aumentó a una tasa promedio anual de 7,2%. Siendo que en el área urbana, el incremento registrado fue de 7,4% en promedio anual.

Respecto al tipo de contrato, de los 4 millones 198 mil personas asalariadas, el 61,1% tiene contrato a plazo fijo, siendo que el 29,4% suscribieron contratos indefinidos, el 7,7% contrato por locación de servicios y el 1,8% otro tipo de contrato. Siendo que, en el periodo de 2005-2014, la población ocupada con contrato a plazo fijo creció a una tasa promedio anual de 9,5%, siendo los asalariados con contratos indefinidos el 4,7% y los contratos de locación de servicios en 3,8% (INEI, 2015).

Se evidencia que los contratos a plazo fijo no constituyen un peldaño que dirija a los trabajadores a un contrato por tiempo indeterminado; pues, enero del 2012 y junio de 2016, sólo 245 265, empleos pasaron de ser plazo fijo (temporal) a uno indeterminado, lo que equivale al 3% del total de empleos que pasaron de plazo fijo a plazo indeterminado, por ese periodo de tiempo. Considerando el pase de los contratos fijos a indeterminados, se alcanza una tasa de 7%, lo cual es muy inferior a la que se observa en otros países, que alcanza de 16% a 58% (Jaramillo & Campos, 2019).

Toyama (2020) refiere que, los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Siendo que, para la contratación bajo esta modalidad, se debe tener en cuenta la necesidad de cada empresa, teniendo presente la causa concreta de cada contratación. Pues, para este tipo de contratos, ya se tiene conocimiento – al momento de la suscripción – cuando será la finalización de este.

Asimismo, se considera que los contratos a plazo fijo son una excepción a la regla, pues la preferencia de contratación es a plazo indeterminado (Toyama, 2020).

Respecto a la legislación peruana, esta desarrolla muchos tipos de contratación temporal, así tenemos que la doctrina cita al Perú, como uno de los países latinoamericanos que mayores estímulos contiene para la contratación temporal; sin embargo, tenemos que dicha contratación, exige requisitos para la validez de la contratación (Toyama, 2020).

Respecto a los beneficios sociales, son aquellos conceptos que perciben los trabajadores al realizar un trabajo de forma dependiente; pudiendo ser este de origen legal, heterónimo o convencional, autónomo; para su otorgamiento, es el estado quien fija la determinación y entrega, cuando se trata de beneficios legales; sin embargo, es posible que las partes (trabajador/empleador), pacten la entrega de beneficios, sin vulnerar lo que ya se determinada por el Estado (Toyama, 2020).

Respecto al despido, dentro de las instituciones laborales, la que más opiniones ha generado, es el despido. Lo que resulta totalmente natural, pues el despido trae como consecuencia una serie de problemas que corresponde se analice, a fin de no vulnerar los derechos del trabajador, frente al poder sancionador del empleador; estando a ello tenemos que, la legislación peruana, y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, con el fin de limitar el despido injustificado o arbitrario, ha decidido que se deben cumplir con distintos parámetros sustantivos y formales para declarar un despido individual y/o un despido colectivo; siendo que dichas exigencias no suponen

negar al empleador la facultad de despedir a un trabajador, si no que, adicionalmente a ello, debe restringirse la utilización del poder de dirección dentro de un nivel razonable. De ahí que, nuestra legislación laboral busque facilitar la existencia de un mayor equilibrio de poderes en comparación con el que existe en otras etapas del contrato de trabajo (Valderrama, 2020).

Finalmente, respecto al daño moral que ha sido demandado, como una afectación a causa del despido, se define, a manera general, que el daño es el menoscabo, perjuicio o detrimento material o moral que sufre una persona por parte de otra, ya sea este de orden patrimonial o extrapatrimonial proveniente de un acto de dolo o culpa; en el caso específico del daño moral, este es un daño no patrimonial, siendo el menoscabo de un derecho subjetivo, afectando el ámbito emocional de la persona (Paredes, 2018).

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia. 2023

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales,

indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

En el presente informe, se analizan las sentencias emitidas en un proceso de materia laboral, el que tuvo como pretensión principal, la desnaturalización de los contratos modales suscritos.

Se analiza la validez de la suscripción de los contratos modales y el cumplimiento de los requisitos que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 72° establece, pues, como se ha expuesto en la descripción de la realidad problemática, según el INEI (2015) los contratos labores, en su mayoría (61.61%) tienen la condición de contratos a plazo fijo; sumado a que, Jaramillo & Campos (2019), determinaron que solo el 3% del total de empleados con contrato a plazo fijo, pasaron a tener un contrato a plazo indeterminado; lo que hace presumir que, los empleadores dan preferencia a los contratos de trabajo modal (plazo fijo o determinados), cuando por regla general se debe preferir la contratación a plazo indeterminado.

Como bien se conoce, muchas veces los contratos modales (o de duración determinada) son suscritos sin la debida justificación, sometiendo a los trabajadores a suscribir contratos modales, cuando en la práctica la contratación debe ser a plazo indeterminado, negándole la estabilidad laboral a los trabajadores, adquiriendo los empleadores el poder extinguir la relación laboral, conforme a su conveniencia; pues además, como ha determinado el Tribunal Constitucional en sendas sentencias, como en la emitida en el Expediente N° 01998-2013-PA/TC, en el caso específico de los

contratos por necesidad de mercado (contrato modal), debe establecerse de forma clara la causa objetiva de contratación, debiendo sustentar el incremento temporal o imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de la empresa que contrata los servicios de trabajadores bajo esta modalidad contractual.

Asimismo, se analiza las causas de la extinción de la relación laboral, es decir, si el cese del trabajador que interpone la demanda, se encuentra justificado o se ha incurrido en un despido inmotivado y unilateral por parte de la empleadora; pues, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728, en artículo 16° establece cuales son las causas válidas de extinción de la relación laboral; siendo que, en aplicación dicha norma, si no se justifica el cese de la relación laboral, se incurre en un despido arbitrario.

Además, se analiza si el despido del demandante, le ha generado daño, y este debe resarcirse, pues, se solicita el pago por daño moral, alegando que se ha causado un daño que le ha afectado en el ámbito emocional, y para ello, se considera los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema, así como los Plenos en materia laboral, que establece la posibilidad de solicitar el pago de indemnización por daños y perjuicios – daño moral, al probarse que el trabajador sufrió de un despido arbitrario.

Los resultados revelan el manejo de principios fundamentales de la función jurisdiccional, entre ellos, tenemos los siguientes:

Respecto al principio de motivación, conforme lo establece el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Estado, es un principio de la función pública, motivar las resoluciones judiciales en todas las instancias, debiendo referir la ley aplicable y los fundamentos que sustentan su decisión; en las sentencias analizadas, respecto a la sentencia de primera instancia, se advierte que el Juez primera se fundamentó debidamente la decisión respecto a la pretensión de desnaturalización de contratos aplicando lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728, pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; sin embargo, respecto a la pretensión de daño moral, omite fundamentar debidamente la denegación de dicha pretensión; en cuanto a la sentencia de segunda instancia, el Colegiado motiva debidamente la decisión dando respuesta a todos los

agravios propuestos por las partes apelantes, pronunciándose conforme lo establece el Código Procesal Civil, aplicable de forma supletoria a los casos en materia laboral.

Respecto al principio de congruencia procesal, el mismo que constituye en el pronunciamiento del Juez, respecto a todas las pretensiones materia de juicio, en cuanto a la sentencia emitida por el Juez de primera instancia se pronuncia por todas las pretensiones planteadas en la demanda, por su parte la Sala Laboral mediante la sentencia de vista se pronunció respecto a todos los agravios propuestos por las partes que apelaron la sentencia.

Respecto a la valoración de la prueba, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, que refiere respecto a la carga probatoria en el proceso laboral, el Juez de primera instancia, admite en la audiencia de juzgamiento, los medios probatorios presentados tanto en la demanda como en la contestación de la demanda, valorando, conforme a su criterio, los medios probatorios que justifican su decisión de amparar en parte las pretensiones planteadas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Nacionales

Rosales (2019) presentó la investigación titulada “La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú”, el objetivo fue: actualizar el marco legal vigente del Derecho Laboral, a fin de regular estas situaciones más acordes a nuestra realidad jurídica; para su elaboración utilizó fuentes documentales y arribó a las siguientes conclusiones: 1) Los contratos sujetos a modalidad, son de carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos para cada tipo de contrato modal. 2) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, se dan por las causales establecidas, no cumplir con los requisitos exigidos para su validez y por vulnerar el Principio de Causalidad y el Principio de primacía de la realidad. 3) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, produce automáticamente una contratación a plazo indefinido, consecuentemente solo puede despedirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento de ley. 4) Nuestro ordenamiento legal laboral destaca y garante el Principio de Estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa y justificada. 5) El Derecho Constitucional al trabajo, así como los consecuentes derechos laborales del recurrente que podrá obtener en el proceso, del presente análisis, siendo respaldados al declararse la Desnaturalización de los Contratos de naturaleza civil y administrativa suscritos, determinándose su consecuente reposición a su centro de trabajo, en sus labores que ejercía antes del despido.

Terrones (2017) presentó la investigación titulada “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016 – Mayo 2017”, el objetivo fue: determinar si se desnaturalizaron los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. se convierten contratos a plazo indeterminado, en la Provincia Constitucional del Callao, periodo mayo 2016 – mayo 2017; para su elaboración utilizó fuentes documentales y arribó a las siguientes conclusiones: 1) Que de acuerdo al artículo N°77 Del DS 003-97-TR Se establece las

condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. están siendo vulnerados su derecho a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales. De esta manera la hipótesis 70 general de nuestra investigación se confirma que las empresas en análisis no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo N°77 Del DS 003-97-TR. 2) Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso a) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por vencimiento de plazo estipulado y también de las prórrogas que se puedan dar entre las partes, solo se podrá cumplir cuando sea un trabajo eficiente por parte de los fiscalizadores del ministerio de trabajo. 3) Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso b) y c) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, se refiere a aquellos trabajadores que pasarían a tener un contrato de trabajo indeterminado cuando termina la obra, servicio o reemplazo, pero continúan laborando en las empresas en análisis. 4) Nuestra legislación en materia laboral establece en el inciso d) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR la desnaturalización de los contratos a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, según nuestra investigación se corrobora que la gran mayoría de los trabajadores al no poder tener un contrato de trabajo indeterminado por existir la simulación o 71 fraude de los empresarios del sector logístico y no poder tener un crecimiento económico acorde con las empresas donde labora.

Internacionales

Paredes (2021) presentó la investigación titulada “La potestad normativa del ministerio de trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código de trabajo”, el objetivo fue: determinar el alcance de la potestad normativa del Ministerio del Trabajo, puesto que dicha atribución busca dinamizar la legislación laboral para atender las necesidades de los empleadores y los trabajadores. Para alcanzar el objetivo, la disertación analiza, en el primer capítulo, la delegación de la potestad normativa; en el segundo capítulo, se realiza una recopilación de información sobre los elementos del contrato individual de trabajo, y; en el tercer capítulo, se

analiza si las modalidades contractuales especiales reguladas por el Ministerio de Trabajo son contratos laborales atípicos; para su elaboración utilizó fuentes documentales y arribó a las siguientes conclusiones: 1) La potestad normativa es la competencia que proviene de la Constitución y la ley para que un órgano dicte normas jurídicas de carácter general y obligatorio. En tal sentido, la norma constitucional determina el ámbito de competencia de cada órgano con competencia normativa y la ley regulará los límites de dicha potestad para evitar que la administración invada la regulación de las materias tasadas en la norma constitucional. 2) La reserva de ley es la garantía que prevé el ordenamiento jurídico para que sea una ley la que regule las materias que la Constitución establece como relevantes, así como para que solo las disposiciones legales regulen el ejercicio de los derechos constitucionales. La importancia de la reserva de ley radica en la posibilidad de que el legislador distribuya o delegue las materias a regularse y establezca los límites de la competencia normativa de los distintos órganos estatales. 3) Debido al choque de reservas entre la ley orgánica y la ley ordinaria con respecto a la regulación de los derechos constitucionales, en los términos previstos en los artículos 132.3 y 133.2 de la Constitución, la reserva de ley es criterio insuficiente para establecer si el legislador puede o no remitir a órganos administrativos la regulación de los derechos constitucionales. Para superar el conflicto de reservas legales, la conceptualización teórica de la legislación no transitiva es un criterio que explica la posibilidad de que el legislador delegue o instruya a la administración para que desarrolle las materias enunciadas por la ley a través del reglamento. 4) Conforme lo anterior, el derecho al trabajo es un derecho constitucional y, en tal virtud, la ley debe regular los derechos y norma suprema las. El Código del Trabajo es la garantías laborales que declara la norma jurídica por antonomasia que regula los derechos del trabajador y empleado las que se celebrarán los contratos de trabajo. 5) El Código del Trabajo prescribe que la modalidad típica de contratación laboral es el contrato a tiempo indefinido, en el cual se prevé una jornada laboral completa, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración. En este sentido, la ley desarrolla disposiciones para regular el contrato de trabajo típico y también estipula modalidades contractuales diferentes. 6) La ley, en base al criterio de la legislación no transitiva, puede delegar o instruir a un órgano administrativo para que regule una materia sujeta a reserva de ley. En este sentido, la legislación laboral

delegó la potestad normativa al Ministerio del Trabajo para que regule modalidades contractuales especiales no previstas en el Código del Trabajo, conforme lo previsto en el artículo 23.1 de dicho cuerpo legal. 7) Las modalidades contractuales especiales expedidas por el Ministerio del Trabajo modifican los elementos de la modalidad típica de contratación laboral, puesto que persiguen la flexibilización de las condiciones previstas en el Código del Trabajo para ajustar los contratos a las necesidades de los sectores productivo para los que se expidió dicha normativa. 8) Las modalidades contractuales especiales son contratos atípicos, ya que se caracterizan por ser temporales y las actividades del trabajador se ejecutan en una jornada laboral reducida. En este sentido, la normativa ministerial persigue la flexibilización temporal para los sectores productivos, lo cual conlleva un desmejoramiento en los ingresos que percibe el trabajador, a pesar de que se intenta “equiparar” esta situación con los recargos al valor hora. 9) Los contratos regulados por el Ministerio del Trabajo intentan conciliar la estabilidad e intangibilidad de las relaciones laborales, puesto que, por el contexto actual del mercado laboral ecuatoriano, urge paliar los efectos del desempleo y se busca la contratación de trabajadores a través de modalidades contractuales menos rígidas. 10) La utilización de la delegación de la potestad normativa al Ministerio del Trabajo por parte del legislador es una forma fácil de eludir las reformas que requiere el Código del Trabajo para responder a las necesidades económicas del Ecuador. El legislador no promueve una reforma integral del Código del Trabajo, por lo cual recurre a delegar la regulación contractual al Ministerio del Trabajo. Por ejemplo, la reciente Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 delega al Ministerio del Trabajo la regulación de las modalidades contractuales para que los trabajadores expuestos al Covid-19 puedan desempeñar sus actividades; otro ejemplo es la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, en la cual se delega la regulación de las modalidades contractuales para incentivar la generación de empleo al Ministerio del Trabajo. 11) Finalmente se concluye que el Ministerio del Trabajo irrespeta la obligación impuesta por las garantías normativas previstas en el art. 84 de la Constitución, ya que las modalidades contractuales especiales expedidas por dicho Ministerio no se adecúan materialmente al contenido de las disposiciones constitucionales contenidas en los arts. 11.4, 326 y 327 de la Norma Fundamental. De otra parte, las disposiciones

reglamentarias innovan el contenido del Código del Trabajo, en aspectos referentes al tiempo de duración del contrato, la jornada laboral, el no reconocimiento de dos días continuos de descanso forzoso e arbitrariamente qué debe entenderse por jornada diurna Recomendaciones y nocturno.

Sandoval (2017) presentó la investigación titulada “Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador”, el objetivo fue: construir a partir del estudio conceptual y normativo de la libertad de trabajo, desde las perspectivas del trabajador, pero con especial énfasis en el contenido y extensión de dicha garantía como una libertad del empleador, misma que escuda las diversas formas de reclamación del despido –sea mediante demanda de tutela laboral, sea mediante demanda de despido injustificado–, en pos de evitar que “cualquier cosa” sea admitida como límite a la vulneración de la libertad de trabajo del trabajador, siendo el objetivo alcanzar a través del análisis de la literatura existente en torno a nuestros tópicos; a través de la exposición de los criterios jurisprudenciales que sustentan los paradigmas del derecho laboral tutelar, en desmedro de la protección jurídica que merece el empleador en la organización de su empresa y; mediante el análisis de los lineamientos generales importados desde el derecho comparado; para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribó a las siguientes conclusiones: 1) El artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental establece que toda persona tiene derecho a la libre contratación. Desde la perspectiva del empleador, la libertad de trabajo es un derecho fundamental reconocido bajo el supuesto de que a nadie le será impuesto un trabajador. 2) La libertad de contratación se traduce en un derecho fundamental del empleador que lo habilita para establecer relaciones jurídicas de acuerdo a los criterios de capacidad e idoneidad que prefije dentro de la organización empresarial; cuestiones que lo dotan del poder de seleccionar personal, fijar los sistemas de rendimiento, promoción y ascenso, así como para dictar normas de dirección y disciplina que la empresa o actividad tengan, dentro de las cuales cabe comprender las facultades de despido ajustadas al régimen legal vigente. 3) La extensión de dicha garantía constitucional abarca no sólo el momento de la contratación laboral, sino que alcanza el momento de la extinción de dicha convención, cuando el empleador, en ejercicio del poder

disciplinario emanado del poder de mando que conforma el contenido jurídico-instrumental del contrato de trabajo, despierta al trabajador. 4) La forma en que la citada garantía ha sido concebida en nuestro medio, supone visualizarla –siempre– desde la perspectiva del empleador, en la medida en que se traduce en los derechos del trabajador que la libertad del empresario no puede conculcar. Dotar de contenido a un derecho fundamental desde una perspectiva negativa supone una mala forma interpretativa e integradora del ordenamiento laboral. 5) Por el contrario, el verdadero contenido de la libertad de contratación del empleador es su autonomía para organizar el capital humano integrante de su empresa, sujeto, por cierto, a las restricciones legales, empero, libre al fin decidir quienes entran y salen de su organización. 6) Sin embargo, la mencionada facultad, que es puesta por el mismo ordenamiento jurídico a disposición del empleador, aparece totalmente desdibujada en el tratamiento jurisprudencial que de ella se ha hecho, lo que merma su eficacia y transforma el derecho del empresario en “letra muerta”. 7) No existe un reconocimiento expreso dentro de los litigios laborales de la libertad del empleador para mantener dentro de su organización empresarial al personal que considere idóneo para el desarrollo y explotación de su interés económico, sujeto, por supuesto, a las limitaciones impuestas, también de manera expresa dentro del ordenamiento jurídico. 8) La dogmática jurídica alude incansablemente al aspecto bilateral del contrato de trabajo, así como a los efectos derivados del incumplimiento de los deberes y obligaciones respecto del empleador. De igual forma, se ha abocado al tratamiento de los efectos pecuniarios derivados de la declaración judicial del despido. 9) Sin embargo, si el trabajador no cumple con las labores para las cuales fue contratado, lo hace de manera imperfecta o no acata las órdenes o instrucciones emanadas del empleador, y, la consecuencia de dichos incumplimientos es el despido, el sistema tautológico de incumplimiento y responsabilidad del trabajador, se caen a merced del principio pro operario y del carácter sobre-tuitivo del Derecho Laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. El proceso laboral ordinario.

2.2.1.1. Concepto

En la actualidad, los procesos laborales se encuentran regulados por la Nueva Ley

Procesal de Trabajo N° 29497, la misma que fue promulgada el 15 de enero de 2010, entrando en vigencia a partir del 15 de julio del mismo año, derogando a la Ley Procesal de Trabajo N° 26636; buscando con la nueva ley, reducir los plazos procesales en la tramitación de los procesos laborales.

En el proceso ordinario laboral, se conocen todas las pretensiones relativas a los derechos de los trabajadores, siendo estos individuales, plurales o colectivos, con ocasión de la prestación de servicios de carácter laboral.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), le otorgó mayor relevancia a las audiencias que se llevan a cabo dentro del proceso ordinario laboral; siendo estas la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento.

2.2.1.2. Principios

Los principios del proceso laboral son el fundamento principal del proceso laboral.

2.2.1.2.1. Principio de inmediatez o inmediación

La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la veracidad de los hechos expuestos. Además de la información, el estudio de la prueba debe ser realizada en presencia, comunicación y con la interacción del juez y además de las partes que interviene en el proceso (Gamarra, 2011)

En los procesos que se tramitan bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los jueces se encuentran presentes en la audiencia de conciliación y juzgamiento; así también el juez juega un rol fundamental, pues tratara de acercar y acercarse a las partes, a fin de alcanzar la conciliación o una sentencia que se encuentre debidamente sustentada (Alarcon, 2019).

La inmediación significa que la presencia del juez resulta vital en el momento de realizarse el debate o discusión y en todo lo que se refiere a la producción de pruebas, siendo el mismo juez quien actúe los medios probatorios (Rodríguez, 2018).

2.2.1.2.2. Principio de oralidad

Este principio, es reconocido como uno de los nuevos principios incorporados por el nuevo proceso laboral; constituyendo en uno de los principios fundamentales del nuevo proceso laboral.

Es así como, conforme a este principio, prima mayoritariamente los actos procesales verbales sobre los escritos. Asimismo, se debe tener en cuenta que la oralidad constituye un valioso medio para hacer efectiva la intermediación; sin perjuicio de lo expuesto, se tiene en cuenta que ningún procedimiento es íntegramente oral o escrito, si no que una de aquellas características es la predominante (Rodríguez, 2018).

2.2.1.2.3. Principio de celeridad

El principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación (Melgar, 2019).

La celeridad, como ocurre en todo proceso judicial es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo, ya que constituye el objetivo principal que se persigue en los procesos de carácter laboral, con el fin de buscar rapidez por medio de la simplificación de los trámites, limitando los recursos impugnatorios, la brevedad de plazos, la limitación de instancias, la perentoriedad de términos, etc. (Gamarra, 2011).

2.2.1.2.4. Principio de concentración

Este principio busca que los actos emitidos en el proceso sean realizados con la máxima aproximación posible en el tiempo, lo que contribuye a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso. Supone también la asociación de mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo y sin solución de continuidad, maximizando los recursos judiciales y todo ello conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables (Rodríguez, 2018).

La concentración entonces persigue que los procesos laborales se tramiten con un mínimo de actuaciones procesales, con el fin de que el juez adquiera una visión en

conjunto de la controversia que se somete a lo que decida (Alarcon, 2019).

2.2.1.2.5. Principio de economía procesal

La economía procesal, es un principio informativo del derecho procesal, que influye y configura la estructura y funcionamiento del proceso; bajo este principio, se persigue la solución del proceso, con el mayor ahorro posible y esfuerzo y de coste de las actuaciones procesales, es decir, se busca obtener el mayor rendimiento posible con el mínimo gasto y tiempo (Carretero, 1971).

2.2.1.2.6. Principio de veracidad

Este principio busca la verdad real de los hechos, derivando de uno de los principios básicos del derecho del trabajo, el cual es el principio de primacía de la realidad (Rodríguez, 2018).

2.2.1.3. Trámite del proceso laboral ordinario

Instaurada la demanda, y verificados los requisitos de admisibilidad, el juez emite la resolución disponiendo, la admisión de la demanda, la citación de las partes a la audiencia de conciliación, y el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos (Rodríguez, 2018).

2.2.1.4. Audiencia de Conciliación

La audiencia de conciliación tiene como elemento predominante la oralidad entre el juez y las partes, el mismo que tiene como fin solucionar el conflicto entre las partes (Alarcon, 2019).

En la audiencia de conciliación se pretende que las partes lleguen a un acuerdo y se extinga el proceso, de no trascender la conciliación se sanea el proceso, se delimitan las pretensiones y se recepcionan los medios probatorios presentados.

La audiencia de conciliación se caracteriza por la oralidad entre las partes y el juez, para lograr la solución de la controversia; en el desarrollo de la audiencia, se acreditan

las partes, si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando con la audiencia; si el demandado no asiste incurre en rebeldía automática, también incurre en rebeldía automática, si asistiendo a la audiencia no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar; si ambas partes inasisten a la audiencia, se declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para una nueva audiencia; en caso de solicitar una nueva fecha, y las partes inasisten, se concluye el proceso.

2.2.1.5. Audiencia de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento es realizada en un acto único y se desarrolla en ella las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Rodríguez, 2018).

2.2.2. La pretensión

2.2.2.1. Concepto

El vocablo *pretensión* se puede definir como la intención de para conseguir una cosa.

La pretensión es una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término *pretender*, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho procesal, radica en que permite una correcta diferenciación del término acción (Rioja, 2017).

2.2.3. La teoría del caso

2.2.3.1. La demanda

La demanda es el medio procesal por el cual se ejerce la acción procesal solicitando al Estado la tutela jurisdiccional efectiva respecto a alguien derecho subjetivo. Mediante ella, se propone al actor, su pretensión procesal cuya tutela o protección jurisdiccional aspira. En otras palabras, la demanda, es el medio por el cual una persona pide al organismo jurisdiccional la solución de un conflicto de intereses intersubjetivo o solicita dirima una incertidumbre jurídica, ambas de naturaleza jurídica (Carrión, 2016).

2.2.3.2. La contestación de la demanda

El derecho de contradicción está vinculado inseparablemente con el principio político del respeto a la libertad individual que orienta y fundamenta todo el sistema de la democracia política y con el no menos importante de la igualdad de las personas ante la ley; porque sin él se sometería a los demandados a los efectos de una sentencia, que puede afectar su libertad jurídica, sin darles la oportunidad de defenderse y con marcada desventaja frente al demandante (Franciskovic, 2016).

2.2.3.3. Excepciones

2.2.3.3.1. Concepto

Es aquella forma particular de defensa, el cual consiste en un derecho del demandado, con el fin de impugnar y anular el derecho de acción que se postula (Chiovenda, 1949).

2.2.3.3.2. Incompetencia

A través de esta excepción, la parte demandada del proceso denuncia que el Juez que conoce del proceso, no reúne los requisitos que la Ley dispone para ejercer la potestad jurisdiccional válidamente. Siendo que, por regla general, es la ley quien establece las reglas de la competencia, siendo estas imperativas (Gaceta Juridica, 2016).

2.2.3.3.3. Incapacidad del demandante o de su representante

La capacidad para formar parte de un proceso, es la aptitud para ser titular de las situaciones jurídicas procesales planteadas en la demanda, siendo las personas que se apersonan al proceso, titulares de alguna situación jurídica procesal; la capacidad procesal, es la aptitud que posee el sujeto de derecho, es decir, es todo aquel a quien se le reconoce la capacidad para formar parte de un proceso, actuando por sí mismo y válidamente las situaciones jurídicas procesales de las cuales es titular (Gaceta Juridica, 2016).

2.2.3.3.4. Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado

Son sujetos de derecho, los menores de edad, por ejemplo; sin embargo, si bien tienen

la capacidad para ser partes de un proceso, pero la capacidad procesal se encuentra supeditada a que actúen mediante un representante; pues, la representación posibilita que una de las partes que interviene en el proceso, sea representada por otra (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.5. Falta de agotamiento de la vía administrativa

Esta excepción permite a la parte, denunciar los casos en los que el resultado exigido en el proceso judicial debe obtenerse de acuerdo a normas que reglamenten el ejercicio de la administración pública, el cual se emitirá luego de haberse llevado un procedimiento administrativo previo a la interposición del proceso, y culminando con el pronunciamiento final de la administración (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.6. Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado

La legitimidad para obrar es aquella que exige que en la demanda exista una correspondencia entre quien demanda y quien se afirma es el titular de la situación jurídica que se ha lesionado amenazado, cuya tutela se exige al órgano jurisdiccional en el que se interpone la demanda (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.7. Litispendencia

Esta excepción se propone cuando una de las partes del proceso, advierte que ya existe un proceso – que se encuentra tramitándose, y que tiene la misma pretensión postulada en el proceso.

A través de esta excepción, se procura que un conflicto solo sea conocido en un solo proceso y no en dos o más, para lo cual, debe probarse la “identidad de pretensiones”, que “se presenta cuando se comprueba la existencia de una equivalencia entre todos los elementos: los cuales son, sujetos, objeto y causa” (Rivas, 1993).

2.2.3.3.8. Cosa Juzgada

La excepción de cosa juzgada, esta dirigida a preservar la decisión que ya se tomó en un proceso, en el cual se ha postulado la misma pretensión, y que ya tiene pronunciamiento definitivo poniendo fin a la controversia (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.9. Desistimiento de la pretensión

Esta excepción se propone, cuando se verifica que la parte demandante ya ha renunciado, conciliado o transigido la pretensión que postula en el proceso (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.10. Conclusión del proceso por conciliación o transacción

Esta excepción se propone, cuando se verifica que la pretensión planteada, en su totalidad, ha sido ya resuelta o se ha llegado a un acuerdo entre las partes mediante la conciliación o transacción, judicial o extrajudicial (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.11. Caducidad

La excepción de caducidad supone la oposición al derecho que se ha invocado en la demanda propuesta, alegándose la desaparición de dicho derecho debido al transcurso del tiempo, esta excepción puede deducirse de oficio o a pedido de parte (Gaceta Jurídica, 2016).

Arévalo (2023) define la caducidad como la extinción de un derecho y de la acción para poder reclamarlo, ello como consecuencia de la inactividad del trabajador al haber dejado de transcurrir el plazo que la Ley prevé para poder accionar; y, que el artículo 2003° del Código Civil ha establecido que la caducidad extingue el derecho así como la acción; asimismo se tiene que en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, la caducidad ha sido regulada en el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728; respecto a los casos de despido fraudulento e incausado, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, acordó que para estos casos, el plazo de caducidad es el mismo que rige para los casos de despido nulo, arbitrario y hostilidad, referido precedentemente.

2.2.3.3.12. Prescripción extintiva

La excepción de prescripción extintiva se propone, alegándose la inexigibilidad de la tutela reclamada por el actor debido al transcurso del tiempo; esta excepción solo puede ser alegada a pedido de parte, es decir, si no es propuesta por la parte

demandada, renunciaría tácitamente al plazo que habría operado a su favor (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.3.3.13. Convenio arbitral

Esta excepción permite reparar el quiebre de un pacto que ha existido previamente entre las partes que intervienen en la controversia, mediante el cual se obligaron a resolver dicha controversia a través de un arbitraje (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.4. La prueba

2.2.4.1. Concepto

La prueba alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia; siendo que, en el proceso laboral, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y demostrar que existe certeza en lo que afirma como sustento de la pretensión que postula ante el órgano jurisdiccional (Rodríguez, 2018).

2.2.4.2. Tipos de medios probatorios

Conforme se ha determinado en el Código Procesal Civil, los medios de prueba pueden ser típicos o atípicos. Los medios probatorios típicos son; los documentos, la declaración de parte, la declaración de testigos, la pericia, y la inspección judicial; y, los medios de prueba atípicos son cualquier otro auxilio técnico o científico que sean distintos a los nombrados previamente como típicos (Alarcon, 2019).

2.2.4.3. El objeto de la prueba

Las partes procesales están en la obligación de acreditar sus afirmaciones; con tal fin deben presentar el material probatorio que, a su criterio, cumplan con tal función. Asimismo, debemos considerar que las posiciones contradictorias solo ameritan acreditación, pues en caso ambas partes coincidan en algún extremo, este se tendrá por admitido. Así, las pruebas deben centrarse únicamente en los hechos controvertidos (Alarcon, 2019).

2.2.4.4. La carga de la prueba en el proceso laboral

Por regla general, quien afirma un hecho debe probarlo. Es en tal línea, siguiendo con

los criterios del Código Procesal Civil, del numeral 23.1 del artículo 23 de la NLPT se infiere que la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda; y, la parte demandada debe acreditar los hechos que le sirven de fundamento para contradecir las pretensiones de la parte demandante (Alarcon, 2019).

2.2.5. La sentencia

2.2.5.1. Concepto

La sentencia es el acto final del proceso declarativo; asimismo, la sentencia como documento debe guardar ciertas formalidades; estando además divididas en tres partes; parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive; y, debe contener pronunciamiento, respecto a todas las pretensiones, y medios de defensa y argumentos expuestos por las partes (Alarcon, 2019).

2.2.5.2. Respecto a la sentencia en los procesos laborales

Respecto a la emisión de la sentencia, el juez lo que hace es entrar en la fase final del proceso, el mismo que inicio desde la calificación de la demanda; así se tiene que, la estructuración de la sentencia se facilita cuando se ha llevado, analizado y actuado adecuadamente el esquema de las etapas de la propia audiencia de juzgamiento, las que son; las pretensiones postuladas en la demanda, los fundamentos de la demanda y de la contestación, los hechos que se determinaron que no necesitaron actuación probatoria, los hechos controvertidos que necesitaron de pruebas, y las pruebas actuadas (Rodríguez, 2018).

2.2.5.3. Estructura de la sentencia

2.2.5.3.1. Identificación

La sentencia debe contener el lugar, fecha, nombre del juez, de las partes y la materia controvertida; ello permite identificar una sentencia y también determinar la validez jurídica de esta (Alarcon, 2019).

2.2.5.3.2. Narración

Esta consiste en la exposición de los hechos acontecidos durante el proceso, lo

expuesto en la demanda, en la contestación, los medios de pruebas ofrecidas por las partes y las incidencias que van a ser materia de resolución (Alarcon, 2019).

2.2.5.3.3. Motivación

Conforme a la nueva ley procesal del trabajo, la sentencia para considerarse mínimamente motivada debe tener el siguiente orden: los hechos delimitados como materia controvertida, los hechos probados; y finalmente, sobre estos últimos el juez debe realizar el ejercicio de subsumir el hecho dentro del supuesto establecido en una norma específica para atribuirle las consecuencias jurídicas que la ley establece y que dotarán de contenido resolutivo y coercitivo a su fallo (Alarcon, 2019).

2.2.5.3.4. Resolución

Esta es la parte del fallo que contiene la voluntad del juzgador, en el caso resuelto y que además debe ser una conclusión lógica que resulte de la motivación que se desarrolla en los fundamentos de la sentencia (Alarcon, 2019).

2.2.5.3.5. Autorización

Esta consiste en la suscripción del juez de la sentencia, con lo cual acredita que ha emitido la misma.

2.2.5.4. Notificación de la sentencia

El artículo 47° de la ley procesal del trabajo, establece que la sentencia debe ser notificada a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes de concluida la audiencia de juzgamiento, audiencia en la cual se señala día y hora en las que las partes deben apersonarse al local del juzgado para que se notifique la sentencia (Rodríguez, 2018).

2.2.6. La motivación de la sentencia

2.2.6.1. Concepto

Esta comprende en la garantía del justiciable en que las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional, no se encuentren justificadas en el libre albedrío de los magistrados, sino que se basen en datos objetivos que se encuentren establecidos en el

ordenamiento jurídico o los que deriven del caso en análisis (Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, 2008).

2.2.6.2. La motivación según el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Estado.

En la Constitución Política del Estado, se establece como uno de los principios de la administración de justicia, y derechos de la función jurisdiccional a la motivación escrita de las resoluciones judiciales, la misma que se debe dar en todas las instancias, excepto en las resoluciones de mero trámite (decretos), debiendo mencionarse de forma expresa las leyes que se aplica y los fundamentos de hecho en los que se sustentan para la resolución del caso que se analice.

2.2.6.3. Principio de congruencia

2.2.6.3.1 Concepto

Este principio se encuentra comprendido dentro del principio de motivación de las decisiones judiciales, con el cual se pretende garantizar que el juzgador resuelva las decisiones judiciales sin incurrir en omisión o alteración de las pretensiones formuladas por las partes (Rodríguez, 2018).

2.2.7. Recursos impugnatorios

2.2.7.1. El recurso de apelación

El ordenamiento procesal peruano, tiene como característica la doble instancia; siendo que no existe proceso que solo sea vista en una única instancia; pues este es una forma de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso; pues las partes tienen la oportunidad de que, si consideran que el fallo emitido no es el correcto, se eleve a un superior a fin de que sea analizado (Alarcon, 2019).

El recurso de apelación es una manifestación del derecho de las partes a un debido proceso, con el fin de que se obtenga tutela jurisdiccional efectiva, pues por medio de dicho medio impugnatorio, las partes obtienen la revisión de un superior, respecto a la legalidad o ilegalidad de los autos y sentencias emitidos por el magistrado (Puntriano & Gónzales, 2011).

2.2.7.2. Recurso de apelación en el proceso laboral

La nueva ley procesal del trabajo contempla dentro de sus artículos, como medios impugnatorios que se pueden interponer en el proceso laboral, el recurso de apelación y de casación; sin embargo, no se debe dejar de lado que también es aplicable los recursos señalados en el Código Procesal Civil (Rodríguez, 2018).

2.2.7.2.1. Plazo para interposición del recurso de apelación

La nueva ley procesal del trabajo ha establecido un plazo uniforme para interponer el recurso impugnatorio de apelación contra la sentencia en los procesos tramitados en la vía ordinaria, abreviada y de impugnación de laudo arbitral; asimismo, establece que el plazo que se otorga para la impugnación es de 05 días hábiles y empieza a correr desde el día siguiente hábil de la notificación, conforme lo establece el artículo 32° de la norma referida (Rodríguez, 2018).

2.2.7.2.2. Requisitos de procedencia

Los requisitos de procedencia son los mismos que se establecen en el Código Procesal Civil, aplicándose lo dispuesto al proceso laboral en forma supletoria, específicamente lo que se dispone en el artículo 366° y 367° del Código Procesal.

- a) **Requisitos de admisibilidad o de forma:** este es referido a la presentación de la tasa judicial respectiva, de corresponder.
- b) **Requisitos de procedencia o de fondo:** debe presentarse en el plazo que la ley otorga para la interposición del recurso de apelación, asimismo, este debe estar debidamente fundamentado, indicando el error de hecho y de derecho, precisando además la naturaleza del agravio y sustentar la pretensión impugnatoria (Rodríguez, 2018).

2.2.7.2.3. Concesorio del recurso

La instancia en la cual se interponer el recurso, luego de verificar el cumplimiento de los requisitos de forma, remite el expediente a la instancia superior; siendo así, se tiene el efecto suspensivo de la sentencia que se apela, la misma que no surte efectos hasta que se resuelva el recurso presentado contra está (Rodríguez, 2018).

2.2.7.2.4. Trámite del recurso en segunda instancia

El órgano de segunda instancia dentro de los cinco días hábiles de recibir el expediente fija fecha y hora para la realización de la audiencia de vista, la misma que debe programarse entre los 20 y 30 días siguientes de recibido el expediente. El día de la audiencia de vista se concede el uso de la palabra a los abogados de las partes, pudiendo los magistrados que intervienen formular las preguntas que crean necesarias, no siendo necesario solicitar por escrito el uso de la palabra. Concluida la exposición oral, se dicta la sentencia, pudiendo diferir la emisión de fallo dentro de los 5 días hábiles siguientes (Rodríguez, 2018).

2.2.7.3. Recurso de casación en el proceso laboral

Mediante este recurso, se busca que se revise los posibles errores de la aplicación del derecho, ante la Corte Suprema de Justicia, teniendo como fin lo siguiente: que se haya realizado una adecuada interpretación y aplicación del derecho objetivo del caso concreto; que se haya aplicado la uniformidad de la jurisprudencia y la doctrina nacional en el ámbito laboral; y finalmente que se respecto la observancia de los derechos fundamentales en el proceso (Rodríguez, 2018).

2.2.7.3.1. Requisitos de admisibilidad

Los requisitos de admisibilidad están referidos a los elementos formales; debiendo estar estas dirigidas contra las sentencias y autos que se emiten en las salas superiores, debiendo presentarse en el órgano que emitió la sentencia impugnada, debe interponerse en el plazo de 10 días hábiles, adjuntándose la tasa respectiva (Rodríguez, 2018).

2.2.7.3.2. Trámite del recurso

Recibido el expediente en la Sala Suprema, se procede a analizar si se cumple con los requisitos de admisibilidad exigidos en la ley procesal del trabajo, declarándose improcedente o procedente el recurso. De declararse procedente, se fija fecha para la vista de causa, y para la intervención de los abogados en la audiencia, estos deben solicitar informa oral, finalizada la audiencia se dicta sentencia o excepcionalmente en 05 días hábiles siguientes.

2.2.8. Principios del derecho laboral

Para Arévalo (2023) hablar de los principios del Derecho de Trabajo, es hacer referencia a los operadores jurídicos laborales, siendo estos el legislador, el juez, el docente universitario, el funcionario administrativo de trabajo, el abogado litigante, los dirigentes sindicales, los jefes de recursos humanos, entre otros muchos más; los que recurren a los principios al momento de crear, interpretar o aplicar las normas laborales.

Los principios laborales son los pilares ideológicos en que se sustenta el derecho laboral; siendo aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y aplicación de las normas laborales; teniendo como misión informar, normar e interpretar.

2.2.8.1. El principio protector

Este principio se sustenta en la protección que el Estado debe brindar al trabajador mediante de un ordenamiento legal con carácter tuitivo; debiendo tener las normas laborales un sesgo favorable al trabajador, debiendo dejar de lado el criterio de igualdad entre las partes, que son propios de los contratos civiles o mercantiles (Arévalo, 2023).

El principio en referencia acepta que deriva de tres reglas; *In dubio pro operario*, la aplicación de la norma más favorable y la aplicación de la condición más beneficiosa.

- ***In dubio pro operario***

Esta regla esta referida a que el juez o el interprete debe elegir la norma que sea mas favorable al trabajador, si se viera ante varios sentidos de una norma.

- **aplicación de la norma más favorable**

A diferencia de la regla anterior, esta se dirige a la aplicación de una norma mas favorable, no a la interpretación.

- **aplicación de la condición más beneficiosa**

Esta regla refiere a que la condición más beneficiosa se da ante la aplicación de nuevas normas, la que debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador que ya existen, pues el cambio que se dé debe ser en beneficio de la parte

laboral y no en su perjuicio.

2.2.8.2. Principio de igualdad

En el Perú, el principio de igualdad ha sido establecido en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a tener igualdad ante la ley (Arévalo, 2023).

2.2.8.3. Principio de irrenunciabilidad

Este principio deja sin validez jurídica a toda acción realizada por el trabajador, que implique que renuncia a sus derechos laborales, lo que constituye en una limitación a la autonomía de la voluntad; buscando con este principio que se evite que el trabajador ante una urgencia o necesidad renuncie a derechos que por ley le corresponde (Arévalo, 2023).

2.2.8.4. Principio de primacía de la realidad

Este principio, prevé que de presentarse discrepancia entre lo que ocurre en los hechos y lo que se consigna en documentos o acuerdos, debe preferirse lo primero. Por aplicación de este principio, los documentos donde consta la celebración de alguna relación de carácter civil, mercantil o diferente a la laboral, no tienen más que un valor probatorio de presunción, el mismo que se pierde de verificarse si lo ocurrido en la práctica no condice con lo pactado y se demuestra que la suscripción de dichos contratos ha servido como fraude o simulación con el fin de que el empleador eluda sus obligaciones como tal; consecuentemente se declarara la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponda conforme a ley. Asimismo, una consecuencia necesaria de la aplicación del principio de la primacía de la realidad es la presunción de la existencia de una relación laboral, la que se encuentra establecida en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues esta refiere que en toda prestación personal de servicios que se encuentre remunerado y además sea subordinado, deberá presumirse la existencia de un contrato a plazo indeterminado (Arévalo, 2023).

Asimismo, este principio tiene como fundamento principal el otorgarle el privilegio a

lo que sucede en la realidad en vez de lo que manifiestan las partes en documentos o acuerdos que han suscrito; y se aplica en aquellos casos en los que se pretenda eludir los beneficios que le correspondan a los trabajadores por tener dicha condición o cuando se quiera otorgarles derechos indebidamente (Paredes, 2018).

2.2.8.5. Principio de continuidad

Este principio parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, si no que tiene vocación de continuidad en el tiempo; buscando así, la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que se incurra en una causal prevista por la Ley que extinga la relación laboral (Arévalo, 2023).

2.2.8.6. Principio de razonabilidad

Este principio enseña que las actitudes de la persona siempre tendrán un límite frente a las actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral (Arévalo, 2023).

2.2.8.7. Principio de buena fe

Según dispone este principio, las partes que intervienen en el proceso laboral, deben actuar de forma leal, debiendo respetar los valores como honradez, lealtad, confidencialidad, respetándose las partes entre sí (Arévalo, 2023).

2.2.8.8. Principio de no discriminación

Este principio tiene como base la eliminación de diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación que le resulta menos favorable que el resto de los trabajadores, sin que exista medio que justifique dicho proceder (Arévalo, 2023).

2.2.9. Contrato de trabajo

2.2.9.1. Concepto de contrato

El contrato es un acuerdo de voluntades, el mismo que puede ser verbal o escrito, mediante el cual se crea, modifica, regula o extingue relaciones jurídicas entre personas. Estando a ello, tenemos entonces que el contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y trabajador que origina la relación laboral entre ellos, estando el

trabajador bajo el control del empleador, a cambio de percibir una remuneración, conforme a la forma que se acuerde (Gaceta Jurídica, 2016).

Toyama (2020) refiere que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para que este último preste sus servicios personales bajo subordinación, pudiendo ser el acuerdo verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Para Arévalo (2023) el contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Individual del Trabajo, ya que con su celebración, cumpliendo con los requisitos que la Ley establece, nacen todos los demás derechos laborales y de seguridad social; pues se determinará la remuneración, la duración de la jornada de trabajo, los beneficios sociales a pagar, el régimen de despido, entre otros, constituyéndose el contrato en la piedra angular del Derecho del Trabajo.

2.2.9.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Se encuentra plenamente establecido que los elementos esenciales del contrato de trabajo son la prestación personal de servicios, por parte del trabajador, la subordinación del trabajador a la dirección y control que ejerce el empleador, y por último el pago de una remuneración; son llamados esenciales, pues deben confluir los tres para que se compruebe la existencia de la relación laboral (Gaceta Jurídica, 2016).

2.2.9.2.1. Prestación personal de servicio

Se entiende por la prestación personal de servicios al trabajo que se realiza a favor del empleador, este elemento se encuentra presente en cualquier tipo de relación producto de un acuerdo de prestación de servicios, debiendo ser esta de carácter personal, lo que implica que la prestación de servicios debe ser exclusivamente desempeñada por la persona que se contrato (Gaceta Jurídica, 2016).

Por el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador, no existiendo posibilidad de subcontratar de forma total o parcial a una tercera persona para que desempeñe su labor (Arévalo, 2023).

2.2.9.2.2. La remuneración

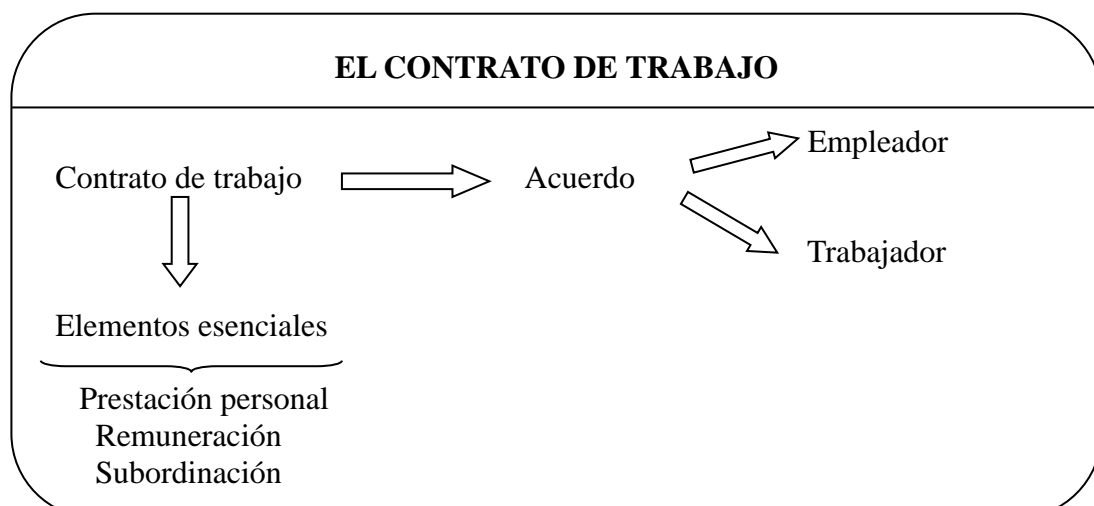
La remuneración supone el pago que se le hace al trabajador por los servicios prestados a favor del empleador, debiendo ser esta de libre disposición para el trabajador; es decir, no debe encontrarse sujeta a ningún tipo de condición para que lo perciba; debiendo ser esta pagada en efectivo o en su defecto en bienes (Gaceta Jurídica, 2016).

Para Arévalo (2023) la remuneración es también conocida como el salario, siendo este todo pago en dinero o, excepcionalmente, en especie que percibe el trabajador por los servicios que prestó de forma efectiva a favor del empleador.

2.2.9.2.3. La subordinación

Este elemento es sin duda uno de los elementos primordiales para acreditar la relación laboral, pues mediante este, el trabajador se encuentra bajo la dirección y control del empleador (Gaceta Jurídica, 2016).

Asimismo, se encuentra relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador que lo contrata, su fuerza de trabajo, para que este la dirija en los términos que se acuerden, conforme a ley, convenio colectivo o costumbre; debiendo quedar establecido que la subordinación a que esta sometido el trabajador tiene origen jurídico, y constituye en el poder de disposición del empleador sobre la fuerza de trabajo del servidor, pero no sobre su persona; permitiendo al empleador ejercer el poder de dirección, por el cual se le faculta a organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa (Arévalo, 2023).



2.2.9.3. Tipos de contratos de trabajo

El ordenamiento jurídico peruano establece un sistema de contratación directa, la que es entre el trabajador y el empleador; e indirecta, la que es entre el trabajador por medio de un tercero (Toyama, 2020).

La doctrina como el derecho positivo admiten que el contrato puede adoptar diversas modalidades, sea a razón de su continuidad en el tiempo, por la duración o por la naturaleza de los servicios (Arévalo, 2023).

2.2.9.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

El Derecho del Trabajo parte del reconocimiento de la existencia de una relación dos sujetos que se vinculan entre sí mediante una relación que es estructuralmente desigual en muchos aspectos, como económicos y jurídicos, pues en la relación, un sujeto se subordina a otro y acepta acatar las instrucciones que se le den (Toyama, 2020).

La duración del contrato de trabajo tiene especial trascendencia para las partes involucradas, y es uno de los aspectos de la relación laboral que refleja con mucha claridad la posibilidad de que sus intereses sean contrapuestos (Toyama, 2020).

Así, tenemos como uno de los mecanismos que crea el derecho laboral con el fin de armonizar los intereses de las partes involucradas y compensar la posición de debilidad contractual del trabajador es la presunción de que todo contrato de trabajo, es por tiempo indefinido, salvo se pruebe lo contrario, es decir, se presume por tiempo indeterminado, sin perjuicio de que las partes pacten que sea determinado, siempre que se acredite la validez de una de las modalidades de contrato temporal que están establecidas legalmente (Toyama, 2020).

El contrato típico es aquel por tiempo indefinido o indeterminado; siendo esta la presunción establecida en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; siendo que más que una definición del contrato de trabajo, el artículo en comento recoge una presunción de laboralidad a plazo indefinido cuando se aprecian los elementos esenciales del contrato de trabajo; pues si los elementos del contrato de

trabajo se acreditan los elementos del contrato, se presume la relación a plazo indeterminado; dando preferencia a la contratación indeterminada que a la contratación determinada (Toyama, 2020).

2.2.9.3.2. Contrato a tiempo parcial

Los contratos por tiempo parcial se definen como una prestación regular o permanente de servicios, sin embargo, la particularidad que tiene es que la prestación se da en un tiempo menor a la jornada laboral ordinaria (García, 2003).

El requisito para la celebración de la modalidad contractual laboral a tiempo parcial es que el horario laboral sea inferior a una jornada de trabajo y el promedio se determina en función de los trabajadores equiparables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o promedio semanal, debiendo tenerse en cuenta los días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad (Toyama, 2020).

2.2.9.3.3. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad

Los contratos de duración determinada los ha habido siempre. Las legislaciones más antiguas los aceptaban sin mayores requisitos, librándolos al simple acuerdo de las partes. En buena cuenta, la posibilidad de contratar a una persona por un tiempo definido de antemano estaba abierta a la sola voluntad del empleador (Pasco, 2016).

Respecto a este tipo de contrato, la legislación laboral trató de dar mayor preferencia a una contratación indefinida, poniendo límites a la contratación modal, a fin de no caer en el uso y abuso de estas modalidades contractuales, es por ello, que la contratación temporal es una excepción (Paredes, 2018).

Estos contratos pueden pactarse cuando se requiera por necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como, cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos intermitentes o de temporada que, por su naturaleza pueden ser permanente (Arévalo, 2023).

2.2.9.3.4. Tipos de contratos modales

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula tres tipos de contratos bajo modalidad determinada, siendo los siguiente; i) contratos temporales; ii) contratos accidentales; y, iii) contratos de obra o servicio.

i) Contratos temporales

a. Contrato por inicio o incremento de actividad

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos que cuya celebración se motiva por el inicio de una actividad productiva, por inauguración de nuevos establecimientos o mercado, así como el incremento de actividades que, si existen en la misma empresa, siendo el plazo máximo de contratación 3 años (Gaceta Jurídica, 2016).

Por nueva actividad se de entender tanto el inicio como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como, el inicio de nuevas actividades o el incremento de la actividad existente en la empresa que contrata los servicios del trabajador (Arévalo, 2023).

b. Contrato por necesidad de mercado

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 58° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos que cuya celebración se motiva por el incremento coyuntural de la producción en la parte que contrata, debiendo ser el incremento de naturaleza temporal e imprevisible, en comparación con el nivel normal de producción, siendo el plazo máximo de contratación 5 años (Gaceta Jurídica, 2016).

c. Contrato por reconvención empresarial

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 59° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos que cuya celebración se motiva por sustitución, ampliación, o modificación de las actividades de la empresa que los celebra, así como toda variación que implique variación de carácter tecnológico en maquinarias, equipos, instalaciones entre otros,

pudiendo ser los cambios estructurales o tecnológicos, siendo el plazo máximo de contratación 2 años (Gaceta Jurídica, 2016).

La celebración de este contrato se justifica, en tanto permite la incorporación de personal calificado que va a contribuir a modernizar la unidad productiva e introducirá el uso de nuevas tecnologías dentro de la empresa (Arévalo, 2023).

ii) Contratos accidentales

a. Contrato ocasional

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 60° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos que cuya celebración se motiva para la realización de actividades transitorias, y que no sean habituales en la empresa que lo celebra, siendo el plazo máximo de contratación 6 meses durante un año, buscando con la suscripción de este contrato a satisfacer una necesidad extraordinaria que no es habitual de la empresa (Arévalo, 2023).

b. Contrato de suplencia

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos que cuya celebración se motiva por reemplazar de forma temporal a un trabajador de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido, siendo el plazo de contratación bajo esta modalidad, esta supedita al retorno del trabajador que reemplaza (Arévalo, 2023).

c. Contrato de emergencia

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 62° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos cuya celebración se motiva por cubrir plazas creadas como consecuencia de un caso fortuito o fuerza mayor, siendo el plazo de contratación bajo esta modalidad, esta supedita a la extinción de la emergencia que origina la contratación; el caso

fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia se configura con carácter inevitable, imprevisible e irresistible (Arévalo, 2023).

iii) Contratos de obra o servicio

a. Contrato específico

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos cuya celebración se motiva por desempeñarse para un objetivo previamente establecido, siendo el plazo de contratación bajo esta modalidad, lo que resulte necesario, pudiendo ser renovables; sin perjuicio de ello, debemos tener en cuenta que la Corte Suprema estableció como plazo de contratación bajo esta modalidad 8 años. Este contrato es, en realidad, un contrato de trabajo particular con el que se debe realizar una determinada labor que tiene una duración determinada, a cuyo término deberá concluir también el contrato suscrito (Arévalo, 2023).

b. Contrato intermitente

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos cuya celebración se motiva para desempeñar labores que, si bien son de carácter permanente, por su naturaleza no son continuas; es decir, que las necesidades se presentan mediando intervalos en los cuales no se requiere de la prestación del servicio del trabajador (Arévalo, 2023).

c. Contrato de temporada

Esta modalidad se encuentra establecida en el artículo 67° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contratos cuya celebración se motiva por el aumento la actividad, pero solo por temporadas específica; es decir, en determinadas épocas del año y se repiten periódicamente en función a la naturaleza de la actividad productiva de la empresa que contrata los servicios (Arévalo, 2023).

2.2.9.3.5. Requisitos formales para la validez de los contratos modales

Como se ha referido, una condición material para la válides de los contratos temporales, es la denominada causa objetiva, la misma que garantiza que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que la origino; siendo así, tenemos que la causa objetiva es la que otorga contenido a los contratos de naturaleza temporal, es decir, es la justificación objetiva y real que relativiza el principio de estabilidad laboral, debiendo ser comprobada en los hechos, además de conocida y debidamente explicada ante las partes involucradas, con el fin de respetar la buena fe laboral, de lo contrario estaríamos frente a una contratación que afecta los intereses legítimos de los trabajadores, quien sin duda prefieran regirse bajo una contratación a plazo indeterminado (Gaceta Jurídica, 2016).

Al ser los contratos sujetos a modalidad actos jurídicos formales, deben cumplir con los requisitos que exige el artículo 72° del la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para su validez y eficacia; y de incumplir con los requisitos que se señalan, no se incurre en nulidad del contrato, sino que producen efectos distintos a los que se esperaba al suscribir los contratos, es decir, se convierte en un contrato a plazo indeterminado (Arévalo, 2023).

2.2.9.3.6. Causa objetiva de los contratos modales

Los contratos que son sujetos a modalidad, deben tener necesariamente establecidas la causa objetiva de contratación, la misma que debe ser clara y precisa, con la finalidad de que se justifique la contratación temporal; debiendo las partes probar con los suficiente smedios de prueba, las razones por las que se contrato bajo la modalidad temporal, bajo cualquiera de sus modalidades (Cas. Lab. N° 20210-2015-Lima, 2017).

2.2.9.3.7. Desnaturalización de contratos bajo modalidad

Se debe tener en cuenta que, si no se aprecia una causa temporal de contratación, se entiende que la contratación es a plazo indeterminado; es decir, si no se observa la causa temporal, nos encontraríamos ante una desnaturalización de contratos, lo que importa que los contratos se consideren como de duración indeterminada. La desnaturalización, supone la utilización de la contratación modal para labores distintas

naturalezas, es más las labores para las que se contratan son de naturaleza permanente, siendo la contratación temporal solo un encubrimiento de una relación laboral con carácter indeterminado (Toyama, 2020).

Simular una relación laboral de carácter temporal, cuando en los hechos fue de naturaleza permanente, vulnera un elemento esencial de la contratación, lo que configura causal de desnaturalización, establecida en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que dicho contrato se convierte en un contrato de naturaleza indeterminada; lo que además conlleva a que los contratos suscritos con posterioridad de dicha desnaturalización, pierdan validez, ya que con ello se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado (Paredes, 2018).

Asimismo, el Tribunal Constitucional establece también que, como un supuesto de desnaturalización de un contrato modal, si se las labores que se desempeñara son actividades permanentes, pues un empleador no puede contratar a una persona de forma temporal para que realice actividades permanentes que estén relacionadas directamente con el giro de la empresa (Paredes, 2018).

Arévalo (2023) refiere que un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza si se incurre en los siguientes casos:

- Se el trabajador continua trabajando, después de vencido su contrato, o si excede del límite establecido por ley.
- Al tratarse de trabajos por obra determinada o servicio específico, si el trabajador continua prestando sus servicios, luego de concluida la obra materia de contratación.
- Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora una vez que se venció el término y el trabajador continua laborando.
- Cuando el trabajador demuestre simulación o fraude a la ley laboral.

Finalmente, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece también que, los trabajadores con contratos indefinidos que cesan no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas, salvo que haya

transcurrido más de un año del cese.

2.2.10. Beneficios sociales

Los beneficios sociales laborales son unas de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y constituyen en una de las pretensiones más recurrentes en los procesos de naturaleza laboral; encontrándose en primer orden de prioridad en la jerarquía de los acreedores del empleador (Toyama, 2020).

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que el trabajador percibe por o con ocasión de realizar un trabajo dependiente, su origen puede ser legal – heterónimo – o convencional – autónomo, el monto que se percibe o la oportunidad en que se paga; la naturaleza remunerativa del beneficio otorgado; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc; lo importante es que el trabajador perciba el beneficio (Toyama, 2020).

Es el estado quien fija la determinación y entrega de una serie de beneficios sociales (legales), que se constituyen en conceptos de mínima observancia por parte del empleador y trabajador; sin embargo, ello solo es la base, pues las partes pueden pactar la entrega de una serie de beneficios y se abonen adicionalmente a los que el estado determina; a estos últimos beneficios, se les conoce como beneficios convencionales (Toyama, 2020).

2.2.10.1. Beneficios sociales legales

A continuación, detallaremos los beneficios sociales que son de origen legal, pues los beneficios que se de origen convencional se regulan por la autonomía privada.

i) Las gratificaciones: fiestas patrias y navidad.

Se regula por la Ley N° 27735, y son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe de forma mensual, son consideradas ordinarias y obligatorias, tienen el carácter heterónimo, en el mandato de una norma legal, si el empleador incumple, el trabajador puede solicitar su pago de judicialmente.

Las gratificaciones equivalen a una remuneración mensual cada una, por lo que, de forma anual el trabajador recibe 14 remuneraciones, constituido por 12 remuneraciones y dos gratificaciones.

Asimismo, se debe tener en cuenta que las gratificaciones se otorgan a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado; y, comprenden dos periodos semestrales, de enero a junio (para el cálculo de las gratificaciones por fiestas patrias) y de julio a diciembre (para las gratificaciones de navidad); de no cumplir con el periodo de 6 meses, se pagara de forma proporcional al periodo laborado (Toyama, 2020).

ii) La asignación familiar

Este beneficio está regulado por la Ley N° 25129, y es un beneficio que se otorga a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada, siempre que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, su finalidad es contribuir con el trabajador para la manutención de los hijos menores de edad del trabajador o si siendo mayores de edad estudien educación superior.

El beneficio equivale al 10% de la remuneración mínima vital en la fecha de otorgamiento, junto con su remuneración (Toyama, 2020).

iii) La bonificación por tiempo de servicios

La bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que compensa el tiempo de servicios prestador por el trabajador, el mismo que reconoce la antigüedad laboral; sin embargo, a la fecha solo se otorga a los trabajadores que adquirieron el beneficio hasta julio de 1995, pues fue suprimido mediante ley su otorgamiento (Toyama, 2020).

iv) El seguro de vida

Es la obligación económica que adquiere el empleador en beneficio de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que derive del fallecimiento o la invalidez de permanente del trabajador, siendo el seguro de vida un derecho del trabajador y una obligación del empleador.

El seguro de vida se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 688, modificado por Ley N° 26645 (Toyama, 2020).

v) Las utilidades

La participación de las utilidades es un derecho de los trabajadores, derecho que se encuentra reconocido constitucionalmente, siendo una característica única a diferencia de los demás beneficios sociales.

Este beneficio supone que el trabajador tenga acceso a los ingresos netos del empleador; y, para su percepción debe cumplir con que la empresa para la que se labora genere renta de tercera categoría y se encuentra sujeta al régimen laboral de la actividad privada, debiendo las empresas contar con más de veinte trabajadores y tener una renta neta anual antes de impuestos sobre la cual se determina las utilidades (Toyama, 2020).

vi) Compensación por tiempo de servicios

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 650, Texto Único Ordenado que se aprobó mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR – Ley de compensación por tiempo de servicios, podríamos entender que este beneficio es un seguro de desempleo, pues el mismo se otorga al cese del trabajo.

Siendo un beneficio que pretende aminorar las contingencias que se generan a causa del desempleo.

Así tenemos que la compensación por tiempo de servicios, a partir de 1991 se calcula y se deposita de forma semestral, siendo entregada al trabajador al finalizar el vínculo laboral; asimismo, desde mayo de 2011, y en aplicación de la Ley N° 29352, los trabajadores tienen la posibilidad de retirar un 70% del exceso de seis remuneraciones brutas; no obstante, desde la emisión del Decreto de Urgencia N° 001-2014, el trabajador tiene la posibilidad de retirar el 100% del exceso de 04 remuneraciones brutas de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios que el trabajador tenga acumulado a la fecha que desee disponer de este.

La compensación por tiempo de servicios se devenga una vez cumplido el

primer mes completo de servicios, cumplido dicho requisito, toda fracción se calcula por treintavos.

En el régimen semestral, le correspondería al trabajador por compensación por tiempo de servicios, una remuneración mensual, por cada año laborado (Toyama, 2020).

vii) El descanso físico vacacional

Es beneficio se encuentra regulado mediante el Decreto Legislativo N° 713, el cual establece que este es un beneficio consistente en el goce físico vacacional de los trabajadores por el periodo de 30 días calendario, al cumplir un año de servicios de forma ininterrumpida.

A falta del goce vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho a gozar de las vacaciones, el trabajador obtiene el pago de una triple remuneración, es decir, se debe realizar el pago de una remuneración por el mes laborado, por las vacaciones no gozadas y por la indemnización vacacional; asimismo, tenemos que, si el trabajador cesa de sus labores antes de cumplir el año para gozar de las vacaciones, se le otorga el pago de vacaciones trucas (Toyama, 2020).

2.2.11. Despido

2.2.11.1. Concepto

El despido supone el acto unilateral realizado por el empleador, que tiene como fin extinguir la relación laboral con el trabajador (Valderrama, 2020).

Se define también como la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, la misma que puede ser justificada bajo la existencia de un causal o no (Arévalo, 2023).

2.2.11.2. Características

- Es un acto unilateral de parte del empleador, no considerando la voluntad del trabajador.
- Es un acto constitutivo, pues el empleador lo realiza de forma directa, sin

previa coordinación.

- Es un acto receptio, pues su eficacia depende de lo que decide el empleador, respecto al trabajador.
- Es un actuar que tiene como consecuencia la extinción contractual, pues cesan todos los efectos del contrato de trabajo.

2.2.11.3. Clases de despido

La doctrina admite diversas clasificaciones para el despido, los mismos que derivan de lo que establece el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y de la sentencia que ha emitido el Tribunal Constitucional (Arévalo, 2023).

2.2.11.3.1. Categorías previstas legalmente

i. Despido justificado

a. Individual

Este tipo de despido es una de los más frecuentes usados por el empleador; pero para emplearlos, debe cumplir con justificar el despido, teniendo en cuenta las casusas justas de despido establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debiendo estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador (Valderrama, 2020).

b. Colectivo

Este tipo de despido es conocido como cese colectivo, consiste en dar por terminada la relación laboral de forma masiva; para que este despido sea válido, se necesita justificarlo bajo las causas establecidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad y Colectividad Laboral (Valderrama, 2020).

ii. Despido injustificado

a. Despido arbitrario

Este tipo de despido se da cuando el empleador extingue la relación laboral sin alegar causa alguna; como consecuencia de este despido,

corresponde otorgar al trabajador el pago de una indemnización (Valderrama, 2020).

b. Despido nulo

Se califica así al despido que tiene como causal una de las causales establecidas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo algunas de estas causas, el encontrarse en estado de gestación, afiliarse a un sindicato, interponerse una queja contra el empleador, entre otros (Valderrama, 2020).

2.2.11.3.1. Categorías reconocidas por el Tribunal Constitucional

En los últimos 20 años la figura del despido injustificado ya no es atendida solo por lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; pues el Tribunal Constitucional modifica la clasificación de los tipos de despido, decisión que respaldó posteriormente la Corte Suprema.

Es así como la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional marco un hito en la protección del trabajador contra el despido arbitrario al emitir la STC Exp. N° 1124-2001-AA/TC y su aclaración de fecha 16 setiembre de 2002 (Valderrama, 2020).

i. Despido incausado

Este tipo de despido se produce cuando se extingue la relación laboral de forma unilateral, de forma verbal o escrita, sin expresarse causa que lo justifique (Arévalo, 2023).

ii. Despido fraudulento

Este se produce cuando el trabajador es despedido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, a pesar de que se le impute causa justa y siguiendo el procedimiento establecido por Ley (hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios) o se le atribuya una falta que no se encuentra establecida por Ley (Arévalo, 2023).

2.2.12. Indemnización derivada del despido

Todo acto ilícito que ha causado un daño genera la obligación legal del pago de una

indemnización. Uno de los aspectos fundamentales de los hechos jurídicos considerados como ilícitos que originan la responsabilidad civil es el aspecto objetivo del daño causado, pues sólo así se configura jurídicamente un supuesto de responsabilidad civil, lo que produce el nacimiento de la obligación legal de indemnizar tanto en el ámbito contractual como extracontractual (Ayvar, 2020).

Al solicitarse el pago de indemnización, esta debe regirse a las reglas que determina el código civil, pues la ley laboral no ha previsto normas para determinar indemnización por despido, salvo la indemnización por despido arbitrario.

La responsabilidad civil contractual presupone el incumplimiento de una obligación que ha nacido del contrato de trabajo; por lo que, se configura cuando concurren los siguientes presupuestos: a) la existencia de un contrato, b) el contrato debe ser válido, c) del cuál nació la obligación incumplida, y d) incumplida por un contratante en perjuicio de otro contratante; encontrándose la obligación dentro de la responsabilidad contractual (Ayvar, 2020).

2.2.12.1. Elementos o presupuestos de la responsabilidad

2.2.12.1.2. El daño

El daño es el menoscabo, el perjuicio o detrimento material que sufre una persona a consecuencia del actuar de otra, este daño puede ser patrimonial o extrapatrimonial, pudiendo calificar el actuar generador de daño como doloso o culpa (Paredes, 2018).

2.2.12.1.2. La antijuricidad

Esta se entiende como la constatación que el daño causado fue contra lo previsto en la ley. Constituida por aquella conducta que implica la violación del ordenamiento jurídico por medio de hechos ilícitos, abusivos o excesivos (Arévalo, 2023).

2.2.12.1.3. la relación causal

Esta se determina al comprobarse que el hecho que realizo, en este caso el empleador, fue el causante del daño sufrido; pues de no existir tal vinculación, el comportamiento no generaría obligación legal que se tuviera que indemnizar (Arévalo, 2023).

2.2.12.1.4. el factor atributivo de la responsabilidad civil

Esta referida a que la obligación que debió cumplirse incurrió en un incumplimiento total, parcial, tardío o defectuoso. En cuanto a la responsabilidad contractual el factor atribuible es la culpa, teniendo estos tres grados, los que son, el dolo, la culpa leve o la culpa inexcusable, encontrándose regulados en los artículos 1318°, 1319° y 1320 del Código Civil (Arévalo, 2023).

- i. Dolo es quien actúa de forma deliberada.
- ii. Culpa inexcusable es quien incurre en culpa por negligencia grave al no ejecutar la obligación.
- iii. Culpa leve es quien omite en ejecutar la obligación.

2.2.12.2. El daño patrimonial

Paredes (2018) refiere que el daño patrimonial es el menoscabo o perjuicio que se ha causado, afectando el patrimonio de una persona, lo que hace establecer un quantum indemnizable por el perjuicio ocasionado, existen dos formas, siendo las siguientes:

i. Daño emergente

Este se relaciona con el valor del bien que ha sufrido daño.

ii. Lucro cesante

Es el perjuicio que sufre el patrimonio, respecto a las ganancias dejadas de percibir como consecuencia del daño sufrido.

2.2.12.3. El daño extrapatrimonial

Este constituye en el daño subjetivo, la afectación en las emociones de las personas, así tenemos el daño moral.

i. El daño moral

Es el menoscabo subjetivo que ocasiona alteraciones y/o desequilibrios en el ámbito emocional de la persona que ha sufrido el daño, siendo una de las consecuencias lesiones en la integridad física y/o psicológica de la persona, lo que por lógica consecuencia, afecta su proyecto de vida (Paredes, 2018).

2.2.13. Costas del proceso

Las costas se encuentran constituidas por lo aranceles judiciales, los honorarios que se pagaron a los órganos de auxilio judicial, y demás gastos judiciales que se realizaron en el proceso (Alarcon, 2019).

2.2.14. Costos del proceso

Los costos del proceso son los honorarios del abogado de la parte vencedora, además se debe adicionar el 5% que se deberá destinar al colegio de abogados del distrito judicial en el que se tramite el proceso (Alarcon, 2019).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

La sana crítica.

La sana crítica es aquella que aplica al proceso judicializado sea cual sea la materia, entendiéndose como el arte de juzgar basándose en la bondad y la verdad de los hechos que se exponen, sin admisión de vicios ni errores, considerando la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias, artes afines, auxiliares y la moral, con la finalidad de alcanzar y establecer, con la debida motivación, y bajo la certeza de la prueba que se produce en el proceso (Barrios, 2018).

El sistema de sana crítica es un proceso racional en el que el juez utiliza al máximo su capacidad para analizar de forma lógica, con el fin de arribar a un juicio o conclusión producto de las pruebas que se actuaron en el proceso; consisten entonces, en la libertad del juez a través de cauces usando la razón justificándola en el método analítico (Obando, 2013).

Las máximas de la experiencia.

Las máximas de la experiencia se definen como el conjunto de ideas que son extraídas del patrimonio intelectual del juez, y de la conciencia pública; siendo calificadas como normas con un valor general, sin importar el caso específico, pero se extrae tomando como referencia los sendos procesos que ya se han conocido y que, por coincidir, en lo que el juez determine, y por tanto deba aplicarse (Pasión por el Derecho, 2022).

Asimismo, se puede definir como las generalizaciones empíricas que se realizan luego de la observación de la realidad, las mismas que se obtienen por medio de argumentos por inducción; siendo pautas que provienen de la experiencia general, considerando el contexto cultura, científico y del sentido común (Obando, 2013).

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a esta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la

elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es

decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, que trata sobre desnaturalización de contratos, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un

conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de

parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).*

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los

objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del

proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO MODAL, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO E INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL; EXPEDIENTE N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE – INDEPENDENCIA. 2023

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, en función de la calidad de su	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización

parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	por despido arbitrario y daño moral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
---	---	--

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio - Independencia

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

		Motivación del derecho					X	18	[5 - 8]	Baja					
										[1 - 4]					
Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	Descripción de la decisión	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
						X			[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X	9	[7 - 8]						Alta
									[5 - 6]						Median a
									[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa		2	4	6	8	10		[17 - 20]						Muy alta
									[13 - 16]						Alta
		Motivación					X	20	[9- 12]						Median
													38		

		de los hechos						9		a					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

- Los hechos judicializados a los que refieren estos resultados corresponden a un proceso judicial que tuvo como pretensiones la declaración de desnaturalización de contratos modales, el pago de beneficios sociales, el pago de indemnización por despido arbitrario y el pago de daño moral.
- El trabajador que demanda refiere que ingreso a laborar para la empresa demandada el 03 de abril del 2017 suscribiendo contratos de trabajo temporales por necesidad de mercados, los mismos que fueron renovados hasta el 03 de agosto de 2020, fecha en la que alega fue despedido de forma arbitraria; y, que realizaba las labores de recepción de mercadería (marítimo y aéreo), traslado de mercaderías al área de almacén de la empresa, almacenamiento de mercadería, inventario de almacén, piking (picado), paking (empacado) y despacho de mercadería.
- A razón de lo expuesto y considerando el trabajador que en la realidad su contratación debió ser de naturaleza indeterminada, solicita se declare la desnaturalización de los contratos modales por necesidad de mercado, pues refiere que no se sustenta la causa objetiva de contratación, para lo cual ha presentado como anexos de su demanda los contratos suscritos con la demandada.
- Respecto al despido arbitrario, refiere que al apersonarse a laborar como era habitual a su centro de labores, su supervisor le indico que su contrato ya había concluido, exigiéndole la entrega de su fotocheck, sin expedirle documento alguno en el que se expresara la causa del cese; como medios probatorios presenta el acta de verificación de despido emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Asimismo, respecto al daño moral refiere que a consecuencia del despido que fue de forma intempestiva y ante la falta de percepción de remuneración se vio afectado de forma psicológica, así como su entorno familiar debido al

desamparo económico en el que se encontró debido al despido sufrido; para acreditar el daño presenta el informe psicológico en el que se concluyó que el trabajador sufría de ansiedad, así como de angustia producto del despido.

- Por su parte, la empresa demandada al contestar la demanda deduce la excepción de caducidad respecto a la pretensión de despido arbitrario, alegando que el plazo para interponer dicha acción ya había vencido.
- Respecto a la pretensión de declaración de desnaturalización de contrato, refiere que el contrato suscrito con el trabajador cumple con los requisitos que la ley exige para considerarse válido, pues se está acreditado debidamente en los contratos cual fue la causa objetiva de contratación.
- Respecto al despido arbitrario, alega que no existió tal despido, pues lo que ocurrió fue que el contrato finalizó, consecuentemente al no existir un despido arbitrario, tampoco le corresponde el pago del daño moral solicitado.
- En cuanto a lo resuelto en la sentencia de primera instancia, se declaró infundada la excepción de caducidad, fundada la demanda respecto a la pretensión de desnaturalización de contratos, indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; e infundada la demanda respecto al pago de daño moral; siendo apelada por ambas partes, solicitando la parte demandada se declare infundada la demanda en todos sus extremos, por su parte la parte demandante solicita que se revoque la sentencia en el extremo que declara infundado el pago de daño moral.
- Acto seguido, se recolectaron los datos de acuerdo a las bases teóricas aplicable al presente caso y se determinó que la sentencia de primera instancia, en cuanto a la parte expositiva cumplió con los parámetros establecidos para poder obtener la calidad de muy alta, ello sin perjuicio que se advirtieron la falta de algunos parámetros como detallar de forma explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

- Asimismo, respecto a la parte considerativa de la sentencia, el juez de primera instancia, expone los argumentos de forma coherente del porque de su decisión, exponiendo los principios en los cuales se basa para emitir su pronunciamiento, y respecto al caso específico analizado en la sentencia, el cual es desnaturalización de contratos, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, el juez ha hecho referencia a la norma aplicable para cada pretensión, pues respecto a la desnaturalización de contratos, la misma que se encuentra contenida en los artículos 53°, 72°, 73°, 74° y 78° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual hace referencia a la contratación modal, y su validez o la desnaturalización ante la falta de un requisito, tomando en consideración además lo expuesto por el Tribunal Constitucional (2013) en la sentencia emitida en el Expediente N° 1998-2013-PA-TC mediante el cual se estableció respecto si en los contratos de trabajo por necesidad de mercado no se encontraba descrita la causa objetiva, se debía considerar el contrato desnaturalizado; así pues, se debe considerar que según Arévalo (2023) refiere que un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza si se incurre en los siguientes casos, si el trabajador continua trabajando, después de vencido su contrato, o si excede del límite establecido por ley; si al tratarse de trabajos por obra determinada o servicio específico, el trabajador continua prestando sus servicios, luego de concluida la obra materia de contratación; si el titular del puesto sustituido no se reincorpora una vez que se venció el término y el trabajador continua laborando; cuando el trabajador demuestre simulación o fraude a la ley laboral; en cuanto al despido arbitrario alegado, específicamente el pago que se realiza al comprobarse un despido arbitrario, el juez ha tomado en consideración lo que establece el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral con el fin de tarifar la indemnización que corresponde, pues se comprobó que el despido del demandante fue arbitrario, despido que se da cuando el empleador extingue la relación laboral sin alegar causa alguna; como consecuencia de este despido, corresponde otorgar al trabajador el pago de una indemnización (Valderrama, 2020); y, finalmente,

respecto al daño moral, se basa en lo establecido en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que refiere que el pago de la indemnización por despido arbitrario es el único resarcimiento económico que percibirá por causa del cese; fundamento debidamente en base a la Ley.

- En cuanto a la parte resolutive, el juez expresa de forma coherente los puntos controvertidos resueltos, sin embargo, no cumple con el total de parámetros establecidos, pues se advierte que no detalla de forma expresa a quien le corresponde el pago de las costas y costos procesales.
- En cuanto a la sentencia de segunda instancia, al haber sido apelada la sentencia emitida por el juzgado laboral, por ambas partes, el expediente se eleva a la sala laboral con el fin de que, en aplicación del principio de doble instancia se pronuncie por los agravios que se exponen en los escritos de apelación.
- Respecto a la parte introductoria de la sentencia de segunda instancia, esta se ha calificado con calidad alta, pues si bien cumple con la mayoría de los parámetros establecidos, se evidenció la ausencia de los datos de las partes en la parte inicial.
- En cuanto a la parte considerativa analizada de la sentencia de segunda instancia se ha determinado con la calidad de muy alta, pues el colegiado que conforma la sala laboral que conoce del proceso, coincide con lo emitido por el juez de primera instancia, respecto a la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado, desestimando los agravios propuestos por la parte demandada, pues analiza los contratos presentados en autos, concluyendo que, en efecto, estos no cuentan con la causa objetiva de contratación, por lo que corresponde declararse su desnaturalización y reconocer la relación como una a plazo indeterminado; en cuanto a lo establecido en relación al pago de indemnización por despido arbitrario refiere que al no haber causa que justifique la extinción de la relación laboral, esta constituye en un despido arbitrario, confirmando el monto que se ordena pagar por la indemnización por el despido sufrido; en cuanto al daño moral,

luego de una debida fundamentación y bajo su criterio y conforme a pronunciamientos anteriormente emitidos, decide otorgarle el pago de indemnización por daño moral, pues considera que se encuentra debidamente probado con el informe psicológico presentado como medio probatorio, el daño sufrido por el demandante y analizando que se encuentra inmerso en la responsabilidad civil contractual, incurriendo en los elementos que estos prevén como son la antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor atributivo, revoca el extremo de la sentencia de primera instancia que denegó el pago de indemnización por daño moral y ordena pagar la suma de S/4,000.00 soles.

- Finalmente, respecto a la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, se determinó con calidad muy alta, pues se expone de forma clara los extremos por los cuales emite su fallo, y cumple con pronunciarse por todos los agravios propuestos por las partes en sus respectivos escritos de apelación; precisando los extremos que confirma, así como el extremo que revoca de la sentencia emitida por el juez de primera instancia.

VI. CONCLUSIONES

- La sentencia cumple con la estructuración que define Rodríguez (2018) las que deben contener; las pretensiones postuladas en la demanda, los fundamentos de la demanda y de la contestación, los hechos que se determinaron que no necesitaron actuación probatoria, los hechos controvertidos que necesitaron de pruebas, y las pruebas actuadas.
- Respecto al tema judicializado, principalmente a la desnaturalización de contratos, ambas instancias han analizado y basado su decisión en lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en los artículos 72° y 77°, en los que se detalla los requisitos que debe cumplir un contrato modal para considerarse válido, pues de no expresarse en el contrato que se suscribe, se declarara la desnaturalización, asimismo, han consideradas los pronunciamientos emitidos tanto por el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema; en el caso, el trabajador presentó como medios de prueba los contratos suscritos con la empresa demandada, y luego de analizados se determinó que estos no contenían la causa objetiva de contratación, por lo que se declaró su desnaturalización, reconociendo la relación laboral como una a plazo indeterminado.
- En cuanto al despido, ambas instancias coinciden en que fue arbitrario, pues como se analizó de los medios probatorios expuestos en el proceso, no existe justificación para la extinción del contrato de trabajo, estando además que la relación laboral fue a plazo indeterminado, solo se podía despedir al trabajador bajo una causa que se encuentre plenamente justificada; lo que al no haber sucedido, se ordena pagar la indemnización por despido arbitrario basándose en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- En cuanto al daño moral, las instancias que conocieron el proceso, difieren en

cuanto a lo resuelto, pues el juez de primera instancia, refiere que al otorgarse la indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no debe otorgarse otro monto adicional, pues ya se resarce el daño causado por el despido; sin embargo, la sala laboral refiere que el daño moral debe otorgarse, pues se ha afectado al trabajador en el ámbito emocional, teniendo en cuenta además que el trabajador ha probado el daño moral sufrido presentando un informe psicológico; además analiza y fundamenta debidamente que el comportamiento de la demanda incurrió en la responsabilidad civil contractual, y que además su actuar fue antijurídico, causo daño, el despido fue el nexo causal del daño producido y el factor de atribución fue calificado como culpa leve; considerando todo ello, y teniendo en cuenta lo expuesto en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, llevado a cabo en Tacna el 23 y 24 de mayo de 2019, en el que se acordó por mayoría que en las pretensiones de indemnización derivadas de un despido arbitrario el daño moral deberá ser acreditado, no pudiendo presumirse la existencia del daño, debiendo acreditar el daño con prueba directa o indirecta, salvo en los casos que además de la vulneración del derecho al trabajo, se vulneren otros derechos como el honor o la dignidad del trabajador; estando a ello de forma razonable y con carácter prudencial se fija la suma de S/4,000.00 soles como reparación a favor del trabajador por el daño moral sufrido a causado de despido arbitrario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Alarcon, M. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo - Análisis y Comentarios*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Arévalo, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L
- Ayvar, C. (2020). *La jurisprudencia y el daño moral derivado del despido*. Recuperado de Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura Vol. 2: <file:///C:/Users/spala/Downloads/69-Texto%20del%20art%C3%ADculo-110-1-10-20211005.pdf>.
- Barrios, B. (2018). *Teoría de la Sana Crítica*: Recuperado de [http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria de la sana critica Boris Barrios.pdf](http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria%20de%20la%20sana%20critica%20Boris%20Barrios.pdf).
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf).

Carretero, A. (1971). El Principio de Economía Procesal en lo Contencioso Administrativo. En: Rodríguez J. (2018), *Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497* (pág. 62). Lima: MOTIVENSA SRL.

Carrión, J. (2016). *Código Procesal Civil Comentado*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chioyenda, G (1949). Ensayos de derecho procesal civil (pág. 263). En: Gaceta Jurídica (2016) *Código Procesal Civil Comentado*. (pág. 649). Lima: El Búho E.I.R.L.

Franciskovic, B. (2016). Título II – Contestación y Reconvencción En: Gaceta Jurídica (2016) *Código Procesal Civil Comentado*. (pág. 631-642). Lima: El Búho E.I.R.L.

Gaceta Jurídica. (2016). *Código Procesal Civil Cometado*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Gaceta Jurídica. (2016). *Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral - 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, Revista Derecho y Sociedad N° 37. En: Rodríguez J. (2018), *Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley*

Procesal del Trabajo Ley N° 29497 (pág. 58). Lima: MOTIVENSA SRL.

Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, Revista Derecho y Sociedad N° 37. En: Rodríguez J. (2018) *Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497* (pág. 51). Lima: Motivensa SRL.

García, F. (2003). El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo. En: Toyama J. (2020) *El derecho Individual del Trabajo en el Perú - Un enfoque teórico-práctico* (pág. 79). Lima: El Búho EIRL.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

INEI. (2015). *Perú – Evolución de los indicadores de Empleo e Ingresos por Departamentos, 2004 - 2014*. Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1294/index.html.

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*. Obtenido de: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi93.pdf>.

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>.

Melgar, A. (2019). Derecho del Trabajo. En M. A. |, *Nueva Ley Procesal del Trabajo - Análisis y Comentarios* (pág. 35). Lima: El Búho EIRL.

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Obando, V. (2013). *La valoración de la prueba*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e>.

Paredes, J. (2018). *Jurisprudencia laboral y de la seguridad social*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.

Paredes, J. (2021). La potestad normativa del ministerio de trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo. [Disertación previa a la obtención del título de abogad – Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Pasco, M. (2016). Los contratos temporales: exposición crítica. En G. Jurídica, *Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral* (pág. 121). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Pasión por el Derecho. (2022). *Jurisprudencia actual y relevante sobre máximas de la experiencia*. Recuperado de IP - Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-actual-relevante-maximas-experiencia/>.
- Puntriano, C., & Gónzales, G. (2011). *Estudios sobre los MEDIOS IMPUGNATORIOS en los procesos LABORALES y CONSTITUCIONALES*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Rioja, A. (2017). *La pretension como elemento de la demanda civil*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/#:~:text=De%20otro%20lado%20la%20pretensi%C3%B3n,la%20tela%20para%20el%20mismo.>
- Rivas, A (1993). Tratado de las tercerías: el proceso de complejo, vol. 1. En Gaceta Jurídica *Código Procesal Civil Comentado*. (pág. 658-659). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Rodríguez, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima: Motivensa SRL.
- Rosales, M. (2019). La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú. [Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título profesional de abogado – Universidad San Pedro]. Recuperado de: http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/12727/Tesis_62193.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sandoval, C. (2017). Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales – Universidad de Chile]. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicaci%C3%B3n-jurisprudencial.....pdf?sequence=1>.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2017) Cas. Lab. N° 20210-2015-Lima, emitido el 30 de marzo de 2017.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup-o-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Terreros, W. (2017). Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016 – Mayo 2017. [Informe Final de Tesis para optar el título profesional de Abogado – Universidad Peruana Los Andes]. Recuperado de: <file:///C:/Users/spala/Downloads/TESIS%20DE%20WALTER%20ROBINSON%20TERREROS%20CUBA.pdf>.

Toyama, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Tribunal Constitucional (2008) Expediente N° 00728-2008-PHC/TC emitido 13 de octubre de 2008. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>.

Tribunal Constitucional (2013) Expediente N° 01998-2013-PA/TC emitido el 21 de noviembre de 2013. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01998-2013-AA.html>.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, L. (2020). *Estudios sobre el despido en el Perú*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE:**

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

EXPEDIENTE : 734-2019
MATERIA : DESNATURALIZACION, INDEMNIZACION POR
DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : (...)
SECRETARIO : (...)
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADO : (...)

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO
Independencia, Quince de Octubre del
dos mil veintiuno.-

PUESTO LOS AUTOS A DESPACHO:

I. PETITORIO:

Resulta que por escrito de folios 3-18 el demandante (...), interpone demanda solicitando la Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, reintegro de beneficios sociales de acuerdo a la remuneración mensual total, reintegro de descuento aplicado por horas no recuperadas, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daño moral y pago de intereses legales y costos y costos del proceso en la suma de S/.26,436.02 Soles.

II. FUNDAMENTACIÓN DE HECHO DE LA DEMANDA

Los argumentos expuestos en la demanda se fundan principalmente en los siguientes hechos:

2.1. Alega que el 03 de abril del 2017 ingresó a laborar para la empresa demandada en el cargo de operario, quedando acreditado el inicio del vínculo de naturaleza laboral con la liquidación de beneficios sociales que me remitió la empresa demandada a mi conreo personal y las copias de las boletas de pago de los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

2.2. Su relación laboral se mantuvo vigente y de manera ininterrumpida hasta el día de mi despido arbitrario ocurrió en la mañana del día lunes 03 de agosto de 2020, día en que ya no se me permitió laborar señalándome que no se me había renovado el contrato, habiendo laborado de manera efectiva para la demandada hasta el día 01 de agosto del presente año. Los cargos permanentes que desempeñé durante todo el periodo de su relación laboral fueron los siguientes: • Recepción de mercaderías (marítimo y aéreo). • Traslado de mercaderías al área de almacén de la empresa. • Almacenamiento de mercadería. • Inventario del almacén. • Piking (picado), Paking (empacado) y despacho de mercaderías.

2.3. Su jornada de trabajo para la demandada fue de lunes a viernes de 08:00 horas a las 18:15 horas, debiendo precisar que, de manera frecuente, realizaba horas extras a requerimiento de su ex empleadora.

Precisar que desde el inicio de mi relación laboral la demandada me hizo suscribir contratos individuales de trabajo temporal por necesidades de mercado, contratos modales sucesivos de duración determinada (primero de tres meses, luego de dos meses y finalmente de un mes), y si no firmaba o reclamaba le amenazaban con despedirme (hostilidad); sin respetar mi tiempo de servicio ni sus derechos laborales. Alega que en los contratos de trabajo temporal por necesidades del mercado que la demandada le hacía firmar cada dos o tres meses no se sustenta la causa objetiva de contratación, tal como fue evidenciado por el inspector laboral de SUNAFIL y que consta en el acta de verificación de despido arbitrario de fecha 25 de agosto de 2020 (ORDEN DE INSPECCIÓN N° 21614-2020 - SUNAFIL/ILM) cuya copia virtual aparejo a la presente demanda, la cual señala en el punto HECHOS VERIFICADOS: "...De la lectura del contrato proporcionado por la inspeccionada, se observa que la modalidad es por necesidad de mercado, de cuya cláusula segunda se desprende: "EL EMPLEADOR requiere contratar personal con el objeto de atender incrementos coyunturales de producción sus procesos de Logística, Almacenamiento y Distribución debido a la variación de la demanda del mercado", el cual fue suscrito el 03.04.2017 prorrogándose hasta el 31.07.2020. Se advierte, que el contrato de trabajo exhibido no contiene la causa de su naturaleza de forma expresa y objetiva por lo que estaría desnaturalizado pasando a ser un contrato a plazo indeterminado".

2.4. Por consiguiente, de conformidad con lo establecido por el artículo 4 ° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR que establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"; se desprende que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal del servicio por parte del trabajador; (ii) la remuneración, y (iii) la subordinación frente al empleador; elementos que acreditaré conforme a Ley. 4.2. DE L CESE. A) El día lunes 03 de agosto de 2020, habiendo concurrido a mi centro de trabajo a las 8:00 AM , ingresé y marqué mi asistencia, sin embargo, al ingresar a mi área de trabajo mi supervisor, señor (...), me comunicó que no se había renovado mi "contrato temporal por necesidad de mercado" que concluyó el 31 de julio de 2020 porque la política de la empresa era no mantener trabajadores

permanentes ni estables, comunicación que fue confirmada por el señor (...) del área de administración de la empresa; y se me exigió la entrega de mi fotocheck laboral sin entregarme ningún documento, acto que constituyó despido arbitrario y afectación directa de mis derechos laborales (incluido daño moral) al haberse desnaturalizado los sucesivos contratos temporales por supuesta necesidad de mercado que me obligaban a suscribir mes a mes (bajo coacción o amenaza de despido), pese a que desarrollaba labores permanentes como operario por tres años y cuatro meses. B) Ese mismo día, 03 de agosto de 2020, concurrí al Ministerio de Trabajo - SUNAFIL a efectos de realizar mi denuncia laboral y solicitar la verificación del despido arbitrario del que fui víctima, conforme lo acredito con la copia del cargo de presentación de fecha 03 de agosto de 2020 presentado a la mesa de partes de la SUNAFIL; siendo que, como consecuencia de esta denuncia laboral se realizó la audiencia respectiva y extendió el ACTA DE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO con fecha 25 de agosto de 2020, la misma que concluye en el punto de hechos verificados: "...Se advierte, que el contrato de trabajo exhibido no contiene la causa de su naturaleza de forma expresa y objetiva por lo que estaría desnaturalizado pasando a ser un contrato a plazo indeterminado".

2.5. DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL. Desde la fecha de inicio de la relación laboral para la demandada (03 de abril de 2017) hasta el momento de mi despido ocurrido el 03 de agosto de 2020, percibí como contraprestación por mi trabajo la remuneración mínima legal, primero S/. 850.00 soles, más horas extras, y luego a partir del 01 de abril de 2018 percibí SI. 930.00 soles mensuales, más horas extras.

2.6. Asimismo, solicita indemnización de despido arbitrario, así como la indemnización por daños y perjuicios por daño moral derivado del despido entre otros argumentos.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La parte emplazada, señalando principalmente los siguientes fundamentos:

3.1. Señala respecto a la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo El demandante señala que su contrato modal estaba desnaturalizado para lo cual alega los siguientes motivos: - No se habría señalado la causa objetiva de contratación -

Habría continuado laborando sin contrato - Supuesta simulación o fraude de la empresa Por tales motivos, señala que sus contratos se han desnaturalizado y que nuestra empresa le hacía firmar dichos contratos con el propósito de ocultar la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, causándole perjuicio.

No se habría señalado la causa objetiva de contratación; sin embargo indica que está acreditado que el contrato de trabajo suscrito con el demandante cumple con todas las formalidades de ley y no se encuentra incurso en alguna causal de desnaturalización referido a la causa objetiva de contratación, más aún si en la cláusula segunda referida al objeto de contratación, se señala, de manera expresa, la causa de contratación con lo cual se cumple con todos los requisitos de validez señalados en el artículo 72° de la LPCL.

3.2. En efecto, muchos trabajadores renuncian o son cesados y para cubrir nuestras necesidades de cumplimiento con los clientes, requerimos del concurso de trabajadores como el demandante. Ello es fácilmente verificable con la cantidad de horas extras que laboró y cobró el actor durante el tiempo que prestó servicios a nuestra empresa. Es claro, pues, que se había producido un incremento coyuntural de producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado que necesitaban ser cubiertas.

3.3. El Juzgado deberá advertir que las causales aducidas como motivo de desnaturalización de los contratos han sido rebatidas por nuestra empresa, máxime si estas no han sido debidamente probadas por el demandante, conforme lo exige el artículo 77° inciso d) de la LPCL. En ese orden de ideas, no resulta cierto que nuestra empresa haya despedido al demandante, toda vez que su cese se produjo como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo y no por un supuesto despido del que alega haber sido objeto. En efecto, la terminación del vínculo laboral obedeció a un hecho objetivo como es la finalización del contrato. En esa línea, acreditada la inexistencia de desnaturalización del contrato y toda vez que este fue suscrito respetando las exigencias de la Ley pertinente, la recurrente no tiene obligación alguna de renovar el contrato de algún trabajador. Al respecto, el Juzgado deberá tener en cuenta lo regulado en el artículo 16°, inciso c), del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que señala que son causas de extinción de la relación laboral.

En efecto, la terminación del vínculo laboral obedeció a un hecho objetivo como es

el vencimiento del plazo del contrato y no a un despido como alega el demandante. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que el cese de los trabajadores por vencimiento del plazo no implica un despido arbitrario, sino el ejercicio regular de un derecho del empleador. El Juzgado deberá advertir que la recurrente no tenía obligación alguna de renovar el contrato del demandante. En efecto, en dicho contrato se establece, de forma expresa, que el vencimiento del contrato operará de forma automática en la fecha de conclusión prevista, que fue 31 de julio del 2020.

3.4. Respecto al pago y reintegro de beneficios sociales (Compensación por Tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones) El demandante funda su pretensión de pago de reintegro de beneficios remunerativos y sociales partiendo de la premisa que nuestra empresa no le ha calculado correctamente las horas extras. En autos no obra ningún documento que acredite la labor en sobretiempo, por lo que al declararse infundado este extremo, todos los demás extremos deberán correr la misma suerte, en la medida que el reintegro de dichos otros beneficios sociales están sustentados en la labor en sobretiempo no probada. i. Respecto al pago de CTS Presentamos las siguientes Liquidaciones de CTS, que acreditan el pago de este beneficio, por lo que no corresponde reintegro alguno: 01 de mayo del 2017 – 31 de octubre del 2017 } 01 de noviembre del 2017 – 30 de abril del 2018 } 01 de mayo del 2018 – 31 de octubre del 2018 } 01 de noviembre 2018 – 30 de abril 2019 } 01 de mayo 2019 – 31 de octubre 2019 } 01 de noviembre del 2019 – 30 de abril del 2020 Asimismo, en Liquidación de Beneficios Sociales se declara depositado y/o cancelado la CTS trunca. ii. Respecto a las gratificaciones Nuestra empresa ha pagado las gratificaciones ordinarias incluyendo la remuneración computable para tal efecto, por lo que no corresponde el reintegro establecido por el Juzgado, conforme se observa en las siguientes boletas de pago: } Julio y diciembre 2017 } Julio y diciembre 2018 } Julio y diciembre 2019 } Julio 2020 Igualmente, la gratificación trunca le fue cancelada al momento de su cese, tal como se aprecia de la Liquidación de Beneficios Sociales.

3.5. Respecto a las vacaciones trucas fueron canceladas al momento de su cese, tal se indica en la Liquidación de Beneficios Sociales.

3.6. En cuanto el pago de indemnización por despido arbitrario, el plazo de caducidad, estando que el cese fue el 01 de agosto del 2020 y la fecha de interposición de la demanda fue el 12 de setiembre del 2020, habiendo transcurrido en exceso los 30 días naturales, y/o hábiles por lo que el derecho del demandante de reclamar el pago de indemnización por despido caducó indefectiblemente.

3.7. Referente a la indemnización por daño moral es irrazonable y excesivo, y para que haya responsabilidad civil es necesario un hecho causante y un daño causado por ese hecho, y que el hecho sea la causa y el daño su consecuencia, por lo que entre el hecho y el daño debe de haber una relación de causalidad, pero esa relación debe ser inmediata y directa.

3.8. En lo que se refiere al reintegro de descuento aplicado por horas recuperadas es de aplicación el literal b) numeral 26.2 artículo 26 del Decreto Urgencia 029-2020, en cuanto a las medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia, por lo que en el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

Asimismo, el cálculo de los beneficios laborales fue hasta el 31 de julio del 2020 descontando el período que no fue compensado entre otros argumentos:

IV. SINTESIS DE ACTOS PROCESALES

4.1. Mediante resolución número uno, obrantes a folios 72 a 74 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, fijándose fecha de audiencia de Conciliación.

4.2. La citada audiencia de conciliación se llevó a cabo en los términos que se señala en el Acta obrante a folios 168 a 169. Acto procesal en que las partes no arribaron a conciliación.

4.3. A fojas 172 a 173 corre el Acta de la Audiencia de Juzgamiento, en donde concurrieron ambas partes procesales, oralizaron la excepción de caducidad, reservándose el fallo para emitirlo con el fallo, oralizaron los alegatos, admitieron y actuaron los medios probatorios, difiriéndose el fallo, por lo que corresponde emitir la sentencia en los siguientes términos.

V.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

PRIMERO.- El carácter tuitivo de la Constitución Política respecto a los derechos laborales.-

Conforme lo establece el artículo veintitrés de nuestra Constitución Política, el Estado brinda atención prioritaria al trabajo, en sus diversas modalidades, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Señalando, asimismo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad el trabajador.

Este carácter tuitivo de la Constitución Política resulta conforme con la consagración de la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho en ella contenida. Posición que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, quien ha señalado que “el principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo” no sólo “se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador”, sino que constituye una “consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 43 y 3 de la Constitución”.

Es así como la conformación del ordenamiento laboral, esto es la inspiración protectora de la legislación laboral, así como de la jurisprudencia, se encuentran cimentadas en este precepto constitucional.

SEGUNDO.- Carga de la prueba y valoración de la misma.-

Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

En tal sentido, corresponde al demandante que invoca la calidad de trabajador o extrabajador, probar: a) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, y c) la existencia del daño alegado.

Sin embargo, estando a la naturaleza tuitiva del proceso laboral, en éste se da la característica de la inversión de la carga de la prueba, principio que tiene sus propias particularidades conforme a cada tipo de proceso laboral, estableciendo la norma citada, entre otros, que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo que consecuentemente, corresponde al demandado probar lo contrario.

Asimismo, corresponde al demandado probar: a) el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: EXCEPCION DE CADUCIDAD

3.1. La defensa técnica de la parte demandada deduce la excepción de caducidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del TUO ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, independientemente de lo que se pretenda (indemnización o reposición) caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Estos plazos no se encuentran sujeto a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material del accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Con fecha 01 de agosto del 2020 y la fecha de interposición de la demanda fue el 12 de septiembre del 2020, por lo que la fecha de presentada la demanda había transcurrido en exceso los 30 días naturales y /o hábiles por lo que, el derecho del demandante de accionar judicialmente cualquier pretensión que cuestione su alegado despido caducó indefectiblemente, por lo que el día 11 de septiembre del 2020 caducó, y recién el día 31 día hábil presentó la demanda.

3.2 La parte demandante alega que el plazo de caducidad no ha caducado, estando el 31 de julio del 2020 fue día viernes, así como no le comunicaron que ya no laboraba

por vencimiento de contrato, por lo que el día 03 de agosto del 2020 fue a la Sunafil y de acuerdo a la Casación laboral 12892 -2016 se aplica que la audiencia de verificación de despido arbitrario, es el plazo que no se puede computar el plazo de caducidad durante éste período entre otros argumentos

3.3. El artículo 36 del D.S. 003-97-TR y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral del 2014, así como el precedente vinculante emitido por el TC contenido en el expediente 383-2013-PA EL PLAZO DE CADUCIDAD para interponer la demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de 30 días hábiles de producido el hecho (despido).

3.4 Aun así, el cómputo del plazo de caducidad no puede ser por días naturales sino por días hábiles, en virtud al artículo 247 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial (D.S.017-93-JUS) que determina de que no hay despacho judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, así como por inicio del año judicial y por el día del juez.-

3.5 Ese enunciado legal tiene el respaldo de lo establecido en el II Pleno Supremo Laboral en el sentido de que el plazo para recurrir ante la jurisdicción con la pretensión de reposición por despido incausado o fraudulento es de 30 días hábiles.

3.6. De la verificación de autos, entre ellos, el escrito de la demanda y de los contratos de trabajo, así como lo señalado por la parte demandada, se verifica que entre el día 03 de agosto del 2020 fecha en que se computa el plazo de los treinta días vence el día 14 de setiembre del 2020, estando que no se contabiliza el día 04 de Agosto del 2020, por ser el día del Juez fecha en el cual no hay despacho judicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, razón por la que la demanda ingresada por mesa de partes electrónica con fecha 12 de setiembre del 2020 se encuentra dentro del plazo de los 30 días hábiles, por lo que se debe declarar infundada la excepción deducida por la parte demandada.

CUARTO: PRESTACION DE SERVICIOS Y RÉCORD LABORAL.

Debemos indicar que no existe controversia respecto al récord de servicios prestados, esto es, la fecha de ingreso, cese, cargo así como remuneración percibida.

Al haber ingresado el 03.04.2017 hasta el 01.08.2020, como OPERARIO.

QUINTO. ANALISIS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

5.1. De la demanda se señala, que el demandante ingresó a laborar para la demandada con fecha 03 de ABRIL del 2017 al 01 de agosto del 2020, suscribió contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado.

5.2 De los medios probatorios que obran en autos:

Sobre la modalidad de contrato de trabajo por necesidad de mercado, aparece el contrato de fojas 20 a 26.

En cuanto al contrato de trabajo por necesidad del mercado, el mismo se ha desarrollado desde el 03.04.2017 al 30.07.2020, de acuerdo a los contratos de trabajo que corren en autos, lo cual no es materia de controversia respecto de los períodos.

5.3. CONTRATOS DE TRABAJO MODALES.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° establece; “contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad”. Precisándose la predominancia de la contratación a tiempo indeterminado sobre la contratación a plazo fijo, puesto que este último se realiza al amparo de determinados casos y requisitos establecidos por la propia norma; prevalencia que se enfatiza en el hecho de que incluso existe una presunción legal - iuris tantum- (prueba en contrario) de contratación a plazo indeterminado; con lo que queda claro que la contratación modal, es decir a plazo fijo, es de tipo excepcional y bajo comprobados casos y requisitos tipificados por Ley; conforme también ha sido reconocido por senda jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como del Tribunal Constitucional.

5.4 Dentro de este contexto, se debe tener presente los requisitos exigidos en los contratos sujetos a modalidad o plazo fijos como los contenidos en los artículos 53°, 72°, 73°, 74° y 78° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, dispositivos que en lectura conjunta han establecido los requisitos de validez de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo como son: 1) la

existencia de causa objetiva (si es actividad complementaria, temporal, específica o intermitente) debidamente probado, 2) forma escrita, 3) verificación administrativa, 4) duración máxima, 5) prohibición de recontractación de trabajadores permanentes como temporales.

En este orden teniendo en cuenta que en el presente caso se encuentra en cuestionamiento la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, resulta importante analizar cuál es su naturaleza jurídica, teniendo en consideración el artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que ha establecido que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; siendo los contratos de naturaleza temporal: a) El contrato ocasional; b) El contrato por lanzamiento de una nueva actividad b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial. Los de naturaleza accidental: a) El contrato ocasional) El contrato de suplencia) El contrato de emergencia; y, los contratos de obra de servicio: a) El contrato específico; b) El contrato intermitente; c) El contrato de Temporada.

5.4. Para resolver la controversia debe tenerse presente el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la misma que establece; “el contrato temporal por necesidades de mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley.

En los contratos temporales por necesidades de mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible de ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de

carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

De ello se puede concluir que quedan excluidos los incrementos de actividad que responden a necesidades estructurales de la empresa debiendo ser incrementos de la actividad empresarial imprevisibles por lo que si los incrementos no son imprevisibles, quiere decir que son cíclicos o estacionales o que se repiten por temporadas, lo que no puede ocurrir a riesgo de reconducir por la vía de las necesidades del mercado a las labores fijas pero discontinuas.

5.5. A folios 20-26, corren los contrato sujetos a modalidad por necesidad de mercado , los períodos no han sido cuestionado, verificándose de los contratos que corren en autos, que en la segunda cláusula no se señala la cláusula objetiva ni la justificación de la contratación tal cual se advierte.

SEGUNDA.- Por Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado celebrado entre las mismas partes y debidamente presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, EL EMPLEADOR contrató los servicios de EL TRABAJADOR para que individualmente y de manera subordinada se desempeñe en el cargo de OPERARIO, realizando labores propias y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la actividad de EL EMPLEADOR.

EL EMPLEADOR está facultado a realizar cambios de sede a EL TRABAJADOR; además de asignar y reasignar las funciones y/o los cargos de manera razonable, en función a la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR y a las necesidades y requerimientos de EL EMPLEADOR sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

5.6. Es más, se consigna las labores del demandante como labores propias y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la actividad del empleador, por lo que corresponde a la judicatura verificar si cumplen con los requisitos establecidos en los artículos señalados precedentemente. Toda vez que en el caso de autos, lo que está en controversia, es si los contratos sujetos a modalidad suscritos entre las partes se han desnaturalizado, y que por tanto deba considerarse que existe una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre ellos.

5.7. Respecto, de la causa objetiva de contratación del contrato por necesidad de mercado de fojas 20-26, no se precisa EL OBJETO de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la

demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

5.8. De los documentos presentados por el demandante, correspondientes a los periodos laborados bajo contrato por necesidad de mercado la parte demandada no ha acreditado los incrementos que se refiere el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

5.9. Por tanto, al no haber demostrado la demandada que el accionante realizó la labor que justificaran incrementos coyunturales de la producción que justifique éste tipo de contratación ni haber desvirtuado la prueba ofrecida por la accionante de fojas 20 a 26, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Los contratos por necesidad de mercado que rigen desde el 03/04/2017 al 30/07/2020, suscritos entre las partes procesales se encuentra desnaturalizados; en tal sentido, se entiende la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado en los periodos antes descritos.

5.10. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria- Corte Suprema de Justicia de la República en CASACION N° 3592-2015 CALLAO seguida entre el demandante Carlos Manuel Fiestas Castro y la emplazada SERPOST S.A; señala en su décimo octavo considerando “ los contratos de trabajo que obran en autos constituyen un contrato realidad, en la que prevalece lo que sucede en el terreno de los hechos y no lo que figura en la forma, siendo de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, cuyo significado es de connotación trascendental que precisa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debiendo darse preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que surge de los documentos y acuerdos. En ese sentido, para

aquellos casos como el de autos, en el que se ha simulado la existencia de servicios temporales haciendo uso fraudulento de los llamados contratos suscritos se encuentran desnaturalizados y, deben ser considerados como de duración indeterminada, ello en aplicación del principio protector del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador”.

5.11. En consecuencia se advierte, que el demandante fue indebidamente contratado a través de contratos por necesidad de mercado, para realizar labores que en realidad corresponden al giro principal y permanente de la empresa, por lo que no obstante lo establecido en los contratos, resulta evidente que la demandante, en los hechos, se comportaba como trabajador a plazo indeterminado de la entidad demandada, razón por la cual dichos contratos, que pretendió encubrir una relación de trabajo a plazo indeterminado, se han desnaturalizado, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; entendiéndose, que la relación laboral se dio con contratos por incremento de actividad comprende desde el 03/04/2017 al 30/07/2020, cuando debió ser a plazo indeterminado.

5.12. Asimismo, de los contratos de trabajo por necesidad de mercado, obrantes a folios 20-26, se ha obviado especificar con detalle la causa objetiva que justifico la contratación temporal de la demandante, pues en dicho contrato la causa no se encuentra expresada:

5.13. Del análisis de los hechos, se verifica que no contienen causa objetiva de contratación, puesto que en los mismos no existe precisión, ni especifica de cual habría sido o en que habría consistido la variación coyuntural en la demanda del mercado que genero la necesidad temporal e imprevisible de contratación, y que dicha contratación no puede satisfacerse con el personal permanente; asimismo, tampoco se puede justificar el incremento imprevisible bajo el fundamento de: “presentado ante la Autoridad Administrativa de trabajo”.

5.14. Más aún si al amparo del Principio de Primacía de la Realidad (por el cual se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede

en el terreno de los hechos, en tal sentido en materia laboral importa más lo que ocurre en la práctica, en la realidad de los hechos, que lo que existe en documentos, entonces del citado contrato de trabajo por necesidad de mercado, se aprecia que la actora ha realizado labores que son propias del giro de la empresa que es el servicio postal.

5.15. Al no haber especificado la causa objetiva de contratación en el referido contrato por necesidad de mercado, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

5.16 Debe indicarse, que no existe una causa objetiva, plena e identificada de un incremento coyuntural real y concreto que justifique la contratación temporal por lo que, esta judicatura no observa ninguna justificación de la existencia de las razones que determinan las necesidades de la contratación temporal, siendo que esta es una de exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe el artículo 72° del Decreto supremo N° 003-97-TR y, lo reitera el artículo 58° de la misma norma legal, para el caso de los contratos temporales por necesidades del mercado; no de manera genérica e imprecisa que tenga que ser vista en juicio sino que de su lectura se aprecia con claridad la justificación de la contratación por la causa objetiva.

Por lo que se deberá considerar los periodos laborados del 27.02.19 al 31.12.19 en adelante. Los contratos modales por necesidades del mercado se encuentra desnaturalizados; en tal sentido se entiende desde el 03/04/2017 la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

SEXTO: EN CUANTO AL DESPEDIDO INCAUSADO

6.1. El Tribunal Constitucional, especialmente a partir del Exp. N° 976-2001-AA/TC, ha ido estableciendo los criterios de interpretación constitucional en materia

de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario, recusando no solamente el despido arbitrario sin expresión de causa, sino también el despido que se sustenta en una causa prevista en la ley que resulta inverosímil.

6.2. Asimismo, en lo que respecta a la protección contra el despido arbitrario, señala el TC que: "...en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31° de dicha ley –inspirado, a su vez, en el artículo 7° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante.

Al respecto, este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC, 795-98-AA/TC, 482- 99-AA/TC, 019-98-AA/TC, 712-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC..."

6.3 Al respecto el artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece que: "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan..."

En autos se ha verificado que la demandante ha sostenido con la emplazada una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, por lo tanto; para su cese, debe darse de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 23.4 de la Ley Procesal de trabajo que establece que la carga

probatoria sobre la causa del despido recae en la parte demandada.

Al haber determinado que el cese ocurrió el 01/08/2020y que su motivo de cese fue por culminación del contrato según la demandada. Sin embargo, en este proceso se ha podido determinar que la accionante mantenía una relación laboral a plazo indeterminado con la demandada, por lo que no ha cumplido con lo establecido en el artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan...”.

En tal sentido, la demandada no debió dar por finalizado la relación laboral sin causa por cuanto ello, importa un encubrimiento de un despido injustificado del demandante; y, al no haber acreditado la demandada haber cumplido con el procedimiento de ley para el despido de un trabajador y, no invocado causa del mismo y en esa medida, la demandante no podían ser separada de su puesto de trabajo sino sólo por causa fundada en su conducta o su capacidad y luego de un procedimiento con todas las garantías lo que no ha sucedido en el presente caso, toda vez, que la emplazada a pesar, que la demandante contaba con un contrato laboral a plazo indeterminado procedió a cesarla; por lo que se advierte la existencia de un despido incausado.

SETIMO. INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

En relación con el despido de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada, el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) dispone que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar que está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de esta ley como única reparación por el daño sufrido, aunque podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

7.1 La Indemnización por despido arbitrario.

La Indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba de conformidad con lo dispuesto en el artículo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Tiempo de Servicios 3 años , 3 meses y 29 días.

Remuneración computable: S/.930.00 + 93.00 (A.F.) = S/.1,023.00 soles

S/.1,023.00 x 1.5 = S/.1,534.50 Soles.

1,534.50 x 3 años = S/.4,603.50

1,534.50 : 12 x 3 meses = S/.383.62

1,534.50 : 360 x 29 días = S/.123.61

TOTAL DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO = S/.5,110.73 Soles

OCTAVO. INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS – DAÑO MORAL

Al haber solicitado el demandante la indemnización por despido arbitrario como indemnización tarifada; no procede otro tipo de reparación por el daño sufrido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, , aunque podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente, por lo que se declara infundada la demanda.

NOVENO: BENEFICIOS SOCIALES

9.1 El demandante solicita el pago de CTS del período del 03 de abril del 2017 al 01 de agosto del 2020 como reintegro en la suma de S/.313.67 Soles derivados de las horas extras; así como las vacaciones trucas en la suma de S/.329.67 Soles; y las gratificaciones trucas en la suma de S/.214.23 Soles en la suma Total de S/.857.57

Soles; sin embargo, no ha descontado la suma de S/.811.69 que se le pagó de la Liquidación de Beneficios pagados por la parte demandada conforme lo ha presentado por la parte demandante a fojas 62 la hojas de liquidación, el cual incluye el descuento por horas no recuperadas en el período del mes de marzo a abril del 2020 efectuado por en la suma de S/.467.71 Soles; por lo que sólo existe la diferencia en el pago de pago en la suma de S/.45.88 Soles pendiente de reintegro.

REINTEGRO DE PAGO: S/.45.88 Soles

DECIMO: REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO POR HORAS NO RECUPERADAS

Conforme se advierte del correo electrónico que corre de fojas 57 el demandante remite a la empresa demandada con fecha 03 de agosto del 2020 en el cual requirió del pago de todos sus beneficios sociales de acuerdo a su remuneración real incluida las horas extras, así como no se le descuenta los días u horas laborales no compensables hasta la fecha por la suspensión de labores decretada por el Gobierno producto de la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID 19 , ya que con el despido arbitrario no se le ha permitido compensar ni recuperar los días u horas de licencia con goce de haber; sin embargo, el demandante en la declaración efectuada en la audiencia, señala que sí ha devuelto las horas de recupero en el período del mes de abril del 2020; sin embargo, éste argumento se contradice lo que se requiere en el correo electrónico , en el cual reconoce que derivado del despido no se le ha permitido compensar o recuperar los días u horas de licencia con goce de haber de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia 029-2020 artículo 26.2. en el caso de las actividades no comprendidas en el numeral presente, y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, por lo que en este caso, el demandante no ha compensado las horas que se encontraban pendientes de compensar razón por la que en la liquidación de beneficios sociales efectuada por la demanda, se efectúa un descuento de la suma de S/.467.71 Soles del monto de S/.811.69, por lo que no resulta amparable éste extremo

de devolución.

DECIMO PRIMERO: COSTOS Y COSTAS.

El artículo 31 de la NLPT Ley N° 29497, establece lo siguiente: “(...) 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.” Al haberse amparado la demanda corresponde el pago de costos y costas que se solicita los que se liquidaran en ejecución de sentencia.

Por estas consideraciones, y conforme a las normas legales antes glosadas el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, administrando Justicia a Nombre de la Nación, se expide la siguiente:

DECISION:

- 1.- DECLARANDO INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD interpuesta por la parte demandada.
- 2.- DECLARA FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros
- 3.- DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR NECESIDADES DEL MERCADO del 03 de abril del 2017 al 31 de julio del 2020 celebrados entre el demandante y la parte demandada, por lo que se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante hasta el 31 de julio del 2020.
- 4.- SE DECLARA FUNDADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, por lo que se ORDENA a la demandada (...), cumpla con pagar la suma de S/.5,110.73 Soles a favor de la parte demandante.
- 5.- SE DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL
- 6.- SE DECLARA FUNDADA EN PARTE LOS REINTEGROS DE BENEFICIOS SOCIALES, por lo que se ORDENA a la parte demandada cumpla con reintegrar la suma de S/.45.88 Soles.
- 7.- SE DECLARA INFUNDADO EL REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO

POR HORAS NO RECUPERADAS. -

8.- Con Costos y costas del proceso. Autorícese al Secretario Larry Tigre a firmar la presente resolución por cuanto la secretaria de trámite se encuentra con licencia por enfermedad.

NOTIFIQUESE POR CASILLA ELECTRONICA.

RESOLUCIÓN N° OCHO

SUMILLA: "i) Los contratos modales se desnaturalizan cuando no se acredita la causa objetiva de contratación. ii) El despido arbitrario genera la consecuencia jurídica de indemnización de daños y perjuicios que debe ser asumida por la persona natural o jurídica que ocasionó el daño. El daño moral debe ser probado directa o indirectamente."

SENTENCIA JUDICIAL DE VISTA

Independencia, doce de mayo de dos mil veintidós, la Sala Laboral Permanente de Independencia, integrada por los magistrados Superiores: (...), (...) y (...), en audiencia pública, con la constancia de haberse llevado la vista de la causa, en sesión secreta se procedió a la deliberación y votación del proceso laboral, absuelve grado en los términos siguientes:

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la Resolución N° 4 (fs.176-190) que contiene la sentencia del 15 de octubre de 2021, que declara **INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD** interpuesta por la parte demandada; **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros; **DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR NECESIDADES DEL MERCADO** del 03 de abril del 2017 al 31 de julio del 2020 celebrados entre el demandante y la parte demandada, por lo que se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante hasta el 31 de julio del 2020; **FUNDADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, por lo que se **ORDENA** a la demandada (...), cumpla con pagar la suma de **S/5,110.73 Soles** a favor de la parte demandante; **DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL; SE DECLARA FUNDADA EN PARTE LOS REINTEGROS DE BENEFICIOS SOCIALES** , por lo que se **ORDENA** a la parte demandada cumpla con reintegrar la suma de **S/45.88 Soles**; **SE DECLARA INFUNDADO EL REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO POR HORAS NO RECUPERADAS; Con Costos y costas del proceso.**

Apelada por la demandada (fs.194-200) y por el demandante (fs.204-209), solicitando su revocatoria.

AGRAVIOS DEL RECURSO:**Sobre los argumentos de la apelación****Respecto a la apelación de la parte demandada**

- **Respecto a la caducidad;** ha quedado acreditado que la fecha de extinción del vínculo laboral fue el 31 de julio de 2020, entonces el plazo de caducidad empezaba a correr desde el desde el día siguiente, siempre considerando días hábiles. En esa línea, los 30 días hábiles vencieron el 11 de setiembre de 2020, no obstante, la demanda fue interpuesta el 14 de setiembre, esto es, fuera del plazo de caducidad.

- El Juzgado, erróneamente, ha establecido que el día del Juez es un día no hábil, sin embargo, dicha celebración no impide el funcionamiento del Poder Judicial, ni mucho menos que las litigantes hagan uso de la mesa de partes virtual.
- Al respecto, el artículo 36° de la Ley N° 728, establece que el plazo de caducidad no se encuentra sujeto a interrupción que lo enerve.
- Asimismo, los artículos 2004° y 2005° del Código Civil señalan que la caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo en los casos que sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano.
- La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional y/o impedido de ingresar a él por falta de funcionamiento del poder judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.
- En el caso de autos es evidente que el día 04 de agosto, que se celebra el día del juez, no implica un día no hábil, toda vez que cayó martes, es decir, día de semana y consecuentemente, día hábil para todo efecto legal.
- En efecto, el 04 de agosto la mesa de partes del Poder Judicial siguió funcionando, así como la mesa de partes virtual, por lo que el demandante no estaba imposibilitado de presentar su escrito de demanda. En consecuencia, el plazo de caducidad no se suspendía por dicha fecha.
- En el año 2020 no se expidió ninguna resolución del Poder Judicial que declarara la suspensión de los plazos procesales por el 04 de agosto, como si lo hubo en el año 2018 y 2019, pero en el 2020 no hubo ningún pronunciamiento por parte del Poder Judicial, por lo que no habiendo ninguna norma en dicho sentido, los plazos seguían corriendo, lo que debe tenerse en cuenta.
- Así advertimos que el 04 de agosto no estuvieron suspendidos los plazos procesales, tanto más si la mesa de partes seguía funcionando.
- **Respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo;** Si bien es cierto que de acuerdo al artículo 4° del D. Leg. N° 728 se establece que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume a plazo indeterminado, el empleador puede desvirtuar dicha presunción probando que había un plazo de contratación.

- La relación laboral entre las partes no era a plazo indeterminado, sino a plazo fijo, en virtud de un contrato sujeto a modalidad celebrado entre las partes.
- Correspondía al demandante probar que el contrato estaba desnaturalizado, pues no ha demostrado la existencia de simulación o fraude.
- El contrato modal suscrito fue presentado ante la Autoridad Administrativa de trabajo, es así que, la desnaturalización del contrato no puede ser atendida toda vez que se ha utilizado debidamente la modalidad contractual.
- Teniendo en cuenta que la contratación del actor tuvo como causa objetiva el incremento temporal de actividades del negocio y que resulta evidente que los efectos de la pandemia siguen siendo perjudiciales para los diversos negocios a nivel nacional.
- No procede pago por indemnización por despido arbitrario; pues la causa de extinción de la relación laboral ha sido el vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito con el demandante cuya fecha de vencimiento fue el 31 de julio de 2020.
- Podrá corroborarse que la fecha de cese coincide con la fecha de la terminación de su contrato, por lo que resulta manifiesto que nunca hubo el despido que se alega en la demanda, sino única y meramente la terminación de la relación laboral por vencimiento del contrato.
- Resulta extraño que el Juzgado en el fundamento 3.2 indique de que no le comunicamos al ex trabajador que ya había cesado el 01 de julio de 2020, cuando el plazo dijo era de conocimiento del ex trabajador en la fecha que suscribe la última adenda.
- En ese orden de ideas, al caso de autos debe aplicarse, de forma estricta, el artículo 16° inciso c) del Decreto Legislativo N° 728, en lo que se refiere a causas de extinción del contrato de trabajo, específicamente, al vencimiento del plazo de los contratos modales.
- Se advierte que en la última renovación del contrato se establece, de forma expresa, que el vencimiento del contrato operará de forma automática en la fecha de conclusión prevista, que fue el 31 de julio de 2020, por lo tanto, no existe un despido arbitrario y no procede un pago indemnizatorio por el mismo.

- Se vulnera el debido proceso en el extremo de la debida motivación de las resoluciones judiciales y la valoración de la prueba.

Respecto a la apelación de la parte demandante

- El artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por cuanto dicha norma laboral no restringe ni limita el derecho del trabajador de demandar indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario tal como se ha acreditado en la sentencia objeto de apelación.
- La sentencia apelada no ha considerado que el daño jurídicamente indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, bien se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En virtud de la relación de causalidad debe existir una relación de causa – efecto, es decir, de antecedente – consecuencia entre la conducta antijurídica del autor (empleador) y el daño causado a la víctima (trabajador), pues, de lo contrario no existiría responsabilidad civil y no nacería la obligación legal de indemnizar; en lo relativo a los factores de atribución, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones ya sea que se trate de un caso de responsabilidad contractual o de responsabilidad extracontractual.
- Se ha omitido verificar la concurrencia de los siguientes requisitos; la antijuricidad, el daño, la relación de causalidad y los factores de atribución que la Ley señala.
- Al haberse demostrado que la existido vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el 03 de abril de 2017 hasta el 31 de julio de 2020, la responsabilizas por el incumplimiento de obligaciones del mismo es de carácter contractual, razón por la cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inejecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil.
- Se ha omitido analizar el daño causado.
- Corresponde indemnizar al ex trabajador por concepto de daño moral, pues al haber sido despedido en forma arbitraria por su empleador le ha ocasionado

sufrimiento con el consiguiente deterioro en su imagen ante familiares la sociedad en general.

- Ha quedado establecido que el demandante fue despedido de forma arbitraria y de manera ilegal, lo cual origino necesariamente una situación de angustia y ansia por dicho brusco; lo que es pasible de ser resarcida; lo que hace concluir que el referido cese, le generó congoja y sufrimiento, máxime si el despido arbitrario se produjo en plena pandemia y vulnerando todos sus derechos laborales, pues ni siquiera se le aplicó la suspensión perfecta de labores.
- El demandante fue despedido ilegalmente por la emplazada con vulneración de su derecho al trabajo, conforme ha quedado acreditado con lo resuelto en la sentencia, y no habiendo la emplazada acreditado haber dado cumplimiento las obligaciones legales relacionadas con la justa extinción de la relación laboral, se infiere que existió una relación de causalidad entre la conducta antijurídica de la emplazada y el daño extrapatrimonial (daño moral) que se ha sustentado en la demanda.

ANTECEDENTES

- Por demanda (fs.3-18) (...), solicita como pretensiones; i) declaración judicial de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad; ii) reintegro de beneficios sociales de acuerdo a la remuneración mensual total; iii) reintegro del descuento aplicado por horas no recuperadas; iv) indemnización por despido arbitrario; v) indemnización por daño moral; vi) pago de intereses legales; vii) pago de costas y costos procesales.

Refiere haber ingresado a laborar para la demandada el 03 de abril de 2017 hasta el 01 de agosto de 2020, suscribiendo sucesivos contratos de trabajo sujetos a modalidad en la ocupación de operario.

- La demandada deduce excepción de caducidad y contesta la acción (fs.81-99), refiere en que coincide con el demandante en que ingresó a laborar a la empresa el 03 de abril del 2017, que el puesto que desempeñaba era de operario y que en tal realizaba las labores encomendadas en virtud del contrato de trabajo, lo cual era la razón de su contratación y que su cese se produjo el 31 de julio de 2020 por vencimiento de contrato.

FUNDAMENTOS:

Evaluación y criterio del Colegiado sobre el vínculo laboral.

1. De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino “*tantum devolutum quantum appellatum*”, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada.

Respecto a la caducidad

2. La caducidad es aquella figura jurídica que extingue el derecho y la acción y ella recae sobre instituciones jurídicas que la Ley establece; así en materia laboral tiene regulación propia en cuanto al ejercicio de la acción, recayendo la misma cuando se trata de Nulidad de Despido, Despido Arbitrario y Hostilidad de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR en el artículo 36° establece "*El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.*".

El plazo debe computarse conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nro. 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial, comprendiendo los días en que se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; a su vez dicho artículo señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del año judicial y por el día del Juez

(subrayado nuestro); computándose en consecuencia para efectos del plazo de caducidad únicamente los días hábiles, criterios adoptados en el Acuerdo Nro. 01-99 por el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999.

En el caso de autos, se advierte que el demandante solicita como pretensión una de sus pretensiones el pago de indemnización por despido arbitrario, alegando haber sido víctima de un despido arbitrario, el mismo que se dio el 01.08.2020.

Ahora bien, conforme advertimos, el demandante afirma terminó su vínculo laboral con la demandada el 01.08.2020, dicho día fue sábado, por tanto, el computo del plazo de la caducidad, comenzó a correr a partir del primer día hábil siguiente, es decir a partir del 03 de agosto de 2020; y haciendo el cálculo de los 30 días hábiles que la ley otorga, el plazo del demandante vencía el 14 de setiembre de 2020, y habiendo presentado la demandada el 12 de setiembre, se encontraba aún dentro del plazo.

Debemos precisar que en el cómputo del plazo no se considera como día hábil el día 04 de agosto, pues como ya hemos referido, por dicho día se suspende el plazo, en cuanto ello ya se encuentra establecido en las normas citadas precedentemente; por lo que se debe rechazar los agravios propuestos por la demandada y confirmar el extremo de la sentencia que declara infundada la caducidad.

Estando a lo expuesto, tenemos como fecha de cese del demandante el 01 de julio de 2020, tal como ha sido determinado en la sentencia apelada, por lo que el agravio de la demandada, corresponder ser rechazado.

Respecto a los contratos suscritos bajo la modalidad de necesidad de mercado

3. Para el caso, debe tenerse en cuenta que la contratación a plazo indeterminado se erige como la regla constitucional y preferente en las relaciones laborales¹, en

¹“(…). En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el

tanto que la contratación temporal resulta ser la excepción, lo que obviamente está sujeto al principio de causalidad como límite de la contratación, cuyas formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales son reguladas por la ley².

4. Es necesario recordar que la contratación temporal requiere del cumplimiento de ciertos requisitos que impone la ley, principalmente, el referido a la expresión concreta de la causa objetiva que justifica la contratación, conforme se establece en el artículo 72° del D.S. N.° 003-97-TR.

5. **Respecto a los contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado; los mismos** obran en el expediente electrónico (fs.20-26) se advierte que el demandante laboró bajo la modalidad de contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado en el periodo del 03 de abril de 2017 al 31 de julio de 2020; dentro de este periodo, a criterio de la emplazada el demandante prestó servicios por el incremento temporal de actividades del negocio.

Respecto a dicha modalidad, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 58° regula el contrato temporal por necesidades del mercado precisando: *“(…) es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de*

objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el llamado contrato temporal y el accidental-ocasional. El primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de la entidad, y el segundo, cuando se requiera la atención de necesidades transitorias distintas a las actividades habituales de la empresa. Para ambos, la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten por escrito.” STC Exp. 1874-2002-AA/TC. fj. 03.

² Ver el Título II del TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR.

la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.”.

El artículo 72° de la norma antes referida, precisa que “*Los contratos de trabajo a que se refiere este Título, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forme expresa su duración y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como de las demás condiciones de la relación laboral”.*

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° **01998-2013-PA/TC**, de 21 de noviembre del 2013 en su fundamento 3.3.6. y 3.3.7. precisa: “*De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.”*

Dentro de dicho contexto, se advierte la Renovación del Contrato Individual de Trabajo Temporal por necesidades de mercado de fojas 20, se establece lo siguiente:

PRIMERA.- EL EMPLEADOR es una sociedad constituida con arreglo a nuestro ordenamiento legal vigente y como tal, se encuentra debidamente inscrita en la FICHA 74191 Libro de Sociedades del Registro Mercantil de Lima, cuya actividad principal es la Administración Logística y los servicios de Almacenamiento y Depósito.

SEGUNDA.- Por Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado celebrado entre las mismas partes y debidamente presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, EL EMPLEADOR contrató los servicios de EL TRABAJADOR para que individualmente y de manera subordinada se desempeñe en el cargo de OPERARIO LOGISTICO, realizando labores propias y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la actividad de EL EMPLEADOR.

EL EMPLEADOR está facultado a realizar cambios de sede a EL TRABAJADOR; además de asignar y reasignar las funciones y/o los cargos de manera razonable, en función a la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR y a las necesidades y requerimientos de EL EMPLEADOR sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

TERCERA.- El plazo de duración del Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, descrito en la cláusula que precede fue estipulado por un periodo de tiempo que concluyó el 30.04.2019.

CUARTA.- Que subsistiendo en la fecha las razones que mediaron para la celebración del Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, descrito en la Cláusula SEGUNDA, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR convienen de mutuo acuerdo en Renovar el Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado. En consecuencia esta Renovación del Contrato de Trabajo se iniciará **01.05.2019** y concluirá indefectiblemente el **31.07.2019** en forma automática sin necesidad de cursarse aviso o requerimiento previo alguno.

QUINTA.- EL EMPLEADOR conviene en abonar a EL TRABAJADOR durante la vigencia de esta Renovación del Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, una remuneración mensual ascendente a **S/. 930** (NOVECIENTOS TREINTA 00/100 SOLES). La remuneración de EL TRABAJADOR se encuentra sujeta a las retenciones de ley, así como aquellas que el trabajador autorice de manera voluntaria y en forma expresa y por escrito.

SEXTA.- EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, convienen dejar plenamente establecida la subsistencia y efectos de las demás cláusulas estipuladas en el Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado que originó la presente Renovación del Contrato de Trabajo, en tanto no se opongan a los acuerdos adoptados en el presente documento.

Ahora, advertimos que en autos solo obra las renovaciones del contrato individual de trabajo temporal por necesidades del mercado; sin embargo, no se adjunta el contrato primigenio.

Asimismo, debemos tener en cuenta que, de las renovaciones de los contratos de Trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado citados, no se advierte cual es la causa objetiva de contratación.

No obstante, advertimos, que, en el acta de verificación de despido arbitrario, obrante a folios 59 y siguientes, en los hechos verificados por el inspector de trabajo se ha dejado constancia de la causa objetiva de contratación que contenía el primigenio contrato modal suscrito entre las partes, señalando: *de la lectura del contrato proporcionado por la inspeccionada, se observa que la modalidad es por necesidad de mercado, de cuya fórmula segunda se desprende: **EL***

EMPLEADOR requiere contratar personal con el objeto de atender incrementos coyunturales de producción, sus procesos de Logística, Almacenamiento y Distribución debido a la variación de la demanda del mercado”, el cual fue suscrito el 03/04/2017...”(fs60)

Entonces, si bien, se precisa que el objeto del contrato –causa objetiva- es atender incrementos coyunturales de producción, Logística, Almacenamiento....” Sin embargo no se demuestra, ni se ha demostrado a través del proceso, el motivo que condujo a esa variación de demanda del mercado que se alegó en el contrato primigenio, de tal índole que como consecuencia de ello, se haya incrementado la producción y los procesos que implica ello, esto es, se ha consignado una fórmula que no se ha demostrado fácticamente se haya producido, pues no solo basta citar la causa, sino al haber sido cuestionada, debe acreditar que en efecto, se produjo dicha contratación, por la variación de la demanda de carácter extraordinaria e imprevisible, que justifique el contrato; por el contrario, su carácter imprevisible no es tal si tenemos en cuenta que además en la contestación a la demanda, esta parte señala: *dada la naturaleza de servicio de logística integral que brindamos, requerimos la constante contratación de personal, pues tenemos una alta demanda en el mercado –fs.85-*, declaración que abonaría en el carácter no extraordinario ni imprevisible de la causa que exige la norma para que dichos contratos sean válidos.

Por lo tanto, al no haberse demostrado la causa objetiva de la contratación modal, se evidencia una desnaturalización de los contratos de Trabajo sujetos a modalidad a plazo determinado por necesidades de mercado; por lo que de conformidad con el artículo 77°, literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que los contratos suscritos por las partes sujeto a modalidad por necesidades de mercado se han desnaturalizado, por lo tanto, debe considerarse la relación laboral que existió entre las partes, como la de un contrato de carácter indeterminado, habiendo alcanzado protección contra el despido arbitrario.

6. **Respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario;** debe tenerse en cuenta que la Constitución Política del Estado ha previsto una adecuada protección contra el despido arbitrario conforme prevé el artículo 27°; sin embargo, las relaciones laborales no solo suponen una gama de derechos a favor de los trabajadores, sino también, una suerte de obligaciones que deben ser cumplidas, tanto por empleadores como por trabajadores, procurando de ese modo equiparar la relación existente entre un empleador y un trabajador.

7. Ahora, el despido “...es una de las causas de extinción de la relación laboral más trascendentes, cuyo origen reside en la voluntad del empleador.”³; con relación al despido, es de anotar que este solo debe fundarse en causa prevista en la ley, así lo establece el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; esta circunstancia determina un “...mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que esta sea ejercida en forma arbitraria o discrecional, se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia.”⁴; es de anotar además que la causa justa del despido, además de existir, debe encontrarse debidamente comprobada, correspondiendo al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer, demostrar la causa del despido conforme prevé el párrafo final de la norma antes acotada.

8. Estando que el demandante fue despedido sin causa alguna, y sin haberse realizado el procedimiento que la Ley establece, se evidencia que ha sufrido de un despido arbitrario; y si bien la demandada argumenta que el cese es válido por cuanto lo que aconteció fue la terminación del contrato modal y que el demandante tenía conocimiento de ello al suscribir dichos contratos; sin embargo, como ya se ha referido, los contratos modales suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, y siendo el contrato de trabajo a plazo

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores. Tercera Edición. Pág. 49.

⁴ Ídem. Pág. 67.

indeterminado, solo se podía despedir al demandante bajo una causa justa y siguiendo el procedimiento que la Ley establece; lo que no ha ocurrido; por lo que, **corresponde el pago por la indemnización demandada, conforme ha sido establecido en la sentencia apelada.**

9. En cuanto al agravio que refiere a **la falta de motivación**, debemos tener en cuenta que, “el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, como componente esencial del derecho al debido proceso, es el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de proceso. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas, en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezca, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

En el presente caso, tenemos que la demandada alega la falta de motivación de la resolución apelada; de la misma, observamos que el Juez ha motivado debidamente la sentencia, pues ha sido emitida cumpliendo con la debida motivación y valorando los medios probatorios presentados en autos, por lo que el agravio propuesto debe ser desestimado.

Respecto al daño moral

10. Advertimos que la Juez de la causa refiere que no procede el pago por daño moral, en tanto ha solicitado el pago de indemnización por despido arbitrario como indemnización tarifada.

De lo alegado por la Juez, este Colegiado considera respecto al pago de indemnización por daño moral que, este consiste en el dolor, angustia, afición física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general; por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencial el monto indemnizatorio del concepto indicado, para lo cual, analizaremos los requisitos de la responsabilidad civil.

11. En principio, debe quedar claro que es regla general de la responsabilidad civil que quien causa un daño está obligado a reparar o a resarcir. Nadie tiene derecho a lesionar a otro si es que no tiene causa de justificación.
12. Empezaremos por afirmar que la responsabilidad derivada de la ruptura ilegal de la relación de trabajo es una de naturaleza contractual. Afirmamos esto porque el cese del demandante derivó de la inobservancia de las reglas de extinción de la relación de trabajo, existiendo previamente entre las partes una relación jurídica.
13. Asimismo, debemos precisar que la responsabilidad civil es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); que como toda entidad jurídica presenta sus elementos, esto es sus partes integrantes sobre los cuales debe basarse el análisis, siendo: **1) el Daño, 2) la Antijuricidad, 3) la Relación causal, 4) Factor atributivo de responsabilidad civil**, los cuales al no haber sido materia de pronunciamiento en el presente caso, corresponde su análisis.

Ahora, en cuanto a los elementos de la responsabilidad civil; tenemos que, el primer elemento, **el daño**, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico que puede ser

patrimonial (lucro cesante y daño emergente) y extra patrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad Extra contractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual); en el caso de autos es evidente el daño alegado, dado que el ente emplazado extinguió la relación de trabajo de forma incausada.

El segundo elemento **la antijuricidad**; la misma que debe entenderse como la constatación que el daño causado no está permitido por el ordenamiento jurídico. En tal sentido, el artículo 22° del TUO del D.Leg. 728 establece que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; siendo que, en presente expediente, se concluyó que el cese del demandante, fue consecuencia de un despido arbitrario, infringiendo el artículo 22° citado, conducta antijurídica que además vulnera el precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución al no haberse acatado la protección del demandante contra el despido arbitrario, por lo tanto, la conducta antijurídica se encuentra acreditada.

En torno al **nexo de causalidad**; el nexo causal está determinado por la conducta adecuada para determinar el efecto; en el presente caso, la causa adecuada resultó ser un cese que ha sido calificado por la judicatura como incausado y sin un procedimiento de defensa que corresponde a un trabajador que tenga un contrato de trabajo indeterminado, siendo entonces que dicho cese implicaba un despido, el que ha conducido finalmente en el perjuicio de no percepción de remuneraciones ordinarias, por lo tanto, la conducta de la demandada es la causa directa de la falta de percepción por el demandante de sus remuneraciones.

En cuanto al **factor de atribución**; entre el hecho y el daño; la obligación de indemnizar ante la generación de un daño derivado de una falta de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso implica además de una justificante para otorgar

protección a un sujeto de derechos frente a otro, es decir, quien exige indemnización por daños y perjuicios por considerar que se le ha generado un daño, necesita fundamentar su pedido.

Siendo así, en materia de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones, nuestro ordenamiento contiene una regla de claro tono subjetivo, al señalar en su artículo 1329° del Código Civil “*se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor*”; en cuanto a la inejecución de obligaciones, nuestro sistema de responsabilidad civil, prevé dos supuesto de incumplimiento que genera daños, por lo que el monto indemnizatorio será diferente dependiendo de si dicho daño se generó dolosamente o con culpa leve.

Bajo este marco normativo, tenemos que, en atención a los antecedentes del proceso, la ponente considera que se debe calificar el actuar de la demandada como culpa leve, ello por cuanto, conforme a la situación de hecho vigente al momento del cese, el demandante, era trabajador con contrato a plazo determinado o fijo, pues la calidad de haber sido un contrato indeterminado, quedó establecido en el presente proceso, por lo tanto la no renovación del referido contrato modal, se determinó posterior a su contratación y conclusión que implicaba un despido.

Estando a lo expuesto, tenemos que el actuar de la demandada, en despedir al demandante sin causa alguna, se configura en cada elemento de la responsabilidad, por lo que corresponde el pago indemnizatorio que solicita.

14. **En cuanto al daño moral;** el artículo 23 de la Ley Procesal de Trabajo, establece las cargas probatorias de las partes que intervienen en un proceso laboral, señalando que, el trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba, entre otros, c) acreditar la existencia del daño alegado; A su vez, el Artículo

1322° del Código Civil, precisa que *El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.*

Debemos tener presente que habiéndose consolidado y unificado diversas jurisprudencias emitidas por la Corte Suprema de la Republica, el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral, llevada en la ciudad de Tacna, los días 23 y 24 de Mayo 2019 precisó que, *“no todo despido ocasiona necesariamente un daño moral, por lo que éste debe ser debidamente acreditado para su otorgamiento, de forma directa o indirecta, con excepción de aquellos despidos donde se vulnere derechos fundamentales adicionales al del trabajo, como el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad , único supuesto en el cual cabe la figura de la presunción del daño”.*

Que, como es de verse de los actuados, la demandante ha ofrecido como pruebas del pago indemnizatorio el informe psicológico que obra a folios 66-69 de autos, la cual concluye en el estado de ansiedad debido al despido del cual fue objeto, asimismo, se indica en dicho informe, que el estado emocional de ansiedad y perturbación del evaluado no es una condición de su personalidad, sino de la situación que actualmente esta atravesando debido al despido de su puesto laboral, pero que puede alterar» en caso no logre resolver”; dicho informe recomienda un seguimiento terapéutico de su estado emocional; que, dicha evaluación psicológica, constituye una prueba directa que acredita el daño moral, mas aun, cuando acredita con copia de su documento nacional de identidad (fs.19) que su estado civil es casado; asimismo, de las boletas de pago (fs.27-56) se advierte que percibía asignación familiar; estando a los documentos citados, tenemos que el demandante al ser despedido contaba con carga familiar, pues aún tenía hijos menores de edad, estando a ello, debemos considerar los documentos citados como pruebas directa e indirectas, para acreditar el daño padecido, pues al contar con hijos menores de edad y al verse sin ingresos, a causa de la pérdida de su empleo, dicha situación lo ha afectado emocionalmente; siendo así debe revocar el extremo de la sentencia que deniega el pago de daño moral, y fijar por dicho concepto la suma de **S/4,000.00 soles**

DECISION:

1. **CONFIRMARON** la Resolución N° 4 (fs.176-190) que contiene la sentencia del 15 de octubre de 2021, que declara **INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD** interpuesta por la parte demandada; **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros; **DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR NECESIDADES DEL MERCADO** del 03 de abril del 2017 al 31 de julio del 2020 celebrados entre el demandante y la parte demandada, por lo que se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante hasta el 31 de julio del 2020; **FUNDADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, por lo que se **ORDENA** a la demandada (...), cumpla con pagar la suma de **S/.5,110.73 Soles** a favor de la parte demandante; quedando incólumes los extremos no apelados.
2. **REVOCARON** la sentencia en el extremo que **DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL; REFORMANDOLA** declararon **FUNDADA** la demanda de indemnización por daños y perjuicios respecto al daño moral, fijándola en la suma de **S/4,000.00** soles.
3. **DISPUSIERON** la devolución de los actuados al Juzgado de origen para su ejecución en caso de quedar consentida y su elevación en caso de interponerse casación, actos bajo responsabilidad de Secretaría de Sala quien debe cumplir este mandato en plazo razonable, sin dilaciones indebidas. **NOTIFICANDOSE.**

SS

(...) (...) (...)

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>	

desarrollan su contenido	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Aplicación del Principio de</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Congruencia	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p>

			<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

			<p>cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</p>

			<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/no cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **No cumple/si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado lo plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a la validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple/No cumple**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple/No cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,*

tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple/No cumple**

4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**

3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional*

examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencian claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). *(Es completa)* **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) *(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple /No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el

expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5

(número de niveles), y el resultado es 2.

- ▲ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja
--	------	---	----------

Nota: el número **2**, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta

	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a

seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17-20]						Muy alta
							X			[13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta						
						X				[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión					X			[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ^ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ^ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Independencia, Quince de Octubre del dos mil veintiuno.-</p> <p>PUESTO LOS AUTOS A DESPACHO:</p> <p>I. PETITORIO:</p> <p>Resulta que por escrito de folios 3-18 el demandante (...), interpone demanda solicitando la Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, reintegro de beneficios sociales de acuerdo a la remuneración mensual total, reintegro de descuento aplicado por horas no recuperadas, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daño moral y pago de intereses legales y costos y costos del proceso en la suma de S/.26,436.02 Soles.</p> <p>II. FUNDAMENTACIÓN DE HECHO DE LA DEMANDA</p> <p>Los argumentos expuestos en la demanda se fundan principalmente en los siguientes hechos:</p> <p>2.1. Alega que el 03 de abril del 2017 ingresó a laborar para la empresa demandada en el cargo de operario, quedando acreditado el inicio del vínculo de naturaleza laboral con la liquidación de beneficios sociales que me remitió la empresa demandada a mi conreo personal y las copias de las boletas de pago de los años 2017, 2018, 2019 y 2020.</p> <p>2.2. Su relación laboral se mantuvo vigente y de manera ininterrumpida hasta el día de mi despido arbitrario ocurrió en la mañana del día lunes 03 de agosto de 2020, día en que ya no se me permitió laborar</p>	<p>pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>señalándome que no se me había renovado el contrato, habiendo laborado de manera efectiva para la demandada hasta el día 01 de agosto del presente año. Los cargos permanentes que desempeñé durante todo el periodo de su relación laboral fueron los siguientes: • Recepción de mercaderías (marítimo y aéreo). • Traslado de mercaderías al área de almacén de la empresa. • Almacenamiento de mercadería. • Inventario del almacén. • Piking (picado), Paking (empacado) y despacho de mercaderías.</p> <p>2.3. Su jornada de trabajo para la demandada fue de lunes a viernes de 08:00 horas a las 18:15 horas, debiendo precisar que, de manera frecuente, realizaba horas extras a requerimiento de su ex empleadora. Precisar que desde el inicio de mi relación laboral la demandada me hizo suscribir contratos individuales de trabajo temporal por necesidades de mercado, contratos modales sucesivos de duración determinada (primero de tres meses, luego de dos meses y finalmente de un mes), y si no firmaba o reclamaba le amenazaban con despedirme (hostilidad); sin respetar mi tiempo de servicio ni sus derechos laborales.</p> <p>Alega que en los contratos de trabajo temporal por necesidades del mercado que la demandada le hacía firmar cada dos o tres meses no se sustenta la causa objetiva de contratación, tal como fue evidenciado por el inspector laboral de SUNAFIL y que consta en el acta de verificación de despido arbitrario de fecha 25 de agosto de 2020 (ORDEN DE INSPECCIÓN N° 21614-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2020 - SUNAFIL/ILM) cuya copia virtual aparejo a la presente demanda, la cual señala en el punto HECHOS VERIFICADOS: "...De la lectura del contrato proporcionado por la inspeccionada, se observa que la modalidad es por necesidad de mercado, de cuya cláusula segunda se desprende: "EL EMPLEADOR requiere contratar personal con el objeto de atender incrementos coyunturales de producción sus procesos de Logística, Almacenamiento y Distribución debido a la variación de la demanda del mercado", el cual fue suscrito el 03.04.2017 prorrogándose hasta el 31.07.2020. Se advierte, que el contrato de trabajo exhibido no contiene la causa de su naturaleza de forma expresa y objetiva por lo que estaría desnaturalizado pasando a ser un contrato a plazo indeterminado".</p> <p>2.4. Por consiguiente, de conformidad con lo establecido por el artículo 4 ° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR que establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"; se desprende que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal del servicio por parte del trabajador; (ii) la remuneración, y (iii) la subordinación frente al empleador; elementos que acreditaré conforme a Ley. 4.2. DE L CESE. A) El día lunes 03 de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>agosto de 2020, habiendo concurrido a mi centro de trabajo a las 8:00 AM , ingresé y marqué mi asistencia, sin embargo, al ingresar a mi área de trabajo mi supervisor, señor (...), me comunicó que no se había renovado mi "contrato temporal por necesidad de mercado" que concluyó el 31 de julio de 2020 porque la política de la empresa era no mantener trabajadores permanentes ni estables, comunicación que fue confirmada por el señor (...) del área de administración de la empresa; y se me exigió la entrega de mi fotocheck laboral sin entregarme ningún documento, acto que constituyó despido arbitrario y afectación directa de mis derechos laborales (incluido daño moral) al haberse desnaturalizado los sucesivos contratos temporales por supuesta necesidad de mercado que me obligaban a suscribir mes a mes (bajo coacción o amenaza de despido), pese a que desarrollaba labores permanentes como operario por tres años y cuatro meses. B) Ese mismo día, 03 de agosto de 2020, concurrí al Ministerio de Trabajo - SUNAFIL a efectos de realizar mi denuncia laboral y solicitar la verificación del despido arbitrario del que fui víctima, conforme lo acredito con la copia del cargo de presentación de fecha 03 de agosto de 2020 presentado a la mesa de partes de la SUNAFIL; siendo que, como consecuencia de esta denuncia laboral se realizó la audiencia respectiva y extendió el ACTA DE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO con fecha 25 de agosto de 2020, la misma que concluye en el punto de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hechos verificados: "...Se advierte, que el contrato de trabajo exhibido no contiene la causa de su naturaleza de forma expresa y objetiva por lo que estaría desnaturalizado pasando a ser un contrato a plazo indeterminado".</p> <p>2.5. DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL. Desde la fecha de inicio de la relación laboral para la demandada (03 de abril de 2017) hasta el momento de mi despido ocurrido el 03 de agosto de 2020, percibí como contraprestación por mi trabajo la remuneración mínima legal, primero S/. 850.00 soles, más horas extras, y luego a partir del 01 de abril de 2018 percibí SI. 930.00 soles mensuales, más horas extras.</p> <p>2.6. Asimismo, solicita indemnización de despido arbitrario, así como la indemnización por daños y perjuicios por daño moral derivado del despido entre otros argumentos.</p> <p>III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</p> <p>La parte emplazada, señalando principalmente los siguientes fundamentos:</p> <p>3.1. Señala respecto a la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo El demandante señala que su contrato modal estaba desnaturalizado para lo cual alega los siguientes motivos: - No se habría señalado la causa objetiva de contratación - Habría continuado laborando sin contrato - Supuesta simulación o fraude de la empresa Por tales motivos, señala que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sus contratos se han desnaturalizado y que nuestra empresa le hacía firmar dichos contratos con el propósito de ocultar la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, causándole perjuicio.</p> <p>No se habría señalado la causa objetiva de contratación; sin embargo indica que está acreditado que el contrato de trabajo suscrito con el demandante cumple con todas las formalidades de ley y no se encuentra incurso en alguna causal de desnaturalización referido a la causa objetiva de contratación, más aún si en la cláusula segunda referida al objeto de contratación, se señala, de manera expresa, la causa de contratación con lo cual se cumple con todos los requisitos de validez señalados en el artículo 72° de la LPCL.</p> <p>3.2. En efecto, muchos trabajadores renuncian o son cesados y para cubrir nuestras necesidades de cumplimiento con los clientes, requerimos del concurso de trabajadores como el demandante. Ello es fácilmente verificable con la cantidad de horas extras que laboró y cobró el actor durante el tiempo que prestó servicios a nuestra empresa. Es claro, pues, que se había producido un incremento coyuntural de producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado que necesitaban ser cubiertas.</p> <p>3.3. El Juzgado deberá advertir que las causales aducidas como motivo de desnaturalización de los contratos han sido rebatidas por nuestra empresa, máxime si estas no han sido debidamente probadas por el demandante, conforme lo exige el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 77° inciso d) de la LPCL. En ese orden de ideas, no resulta cierto que nuestra empresa haya despedido al demandante, toda vez que su cese se produjo como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo y no por un supuesto despido del que alega haber sido objeto. En efecto, la terminación del vínculo laboral obedeció a un hecho objetivo como es la finalización del contrato. En esa línea, acreditada la inexistencia de desnaturalización del contrato y toda vez que este fue suscrito respetando las exigencias de la Ley pertinente, la recurrente no tiene obligación alguna de renovar el contrato de algún trabajador. Al respecto, el Juzgado deberá tener en cuenta lo regulado en el artículo 16°, inciso c), del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que señala que son causas de extinción de la relación laboral.</p> <p>En efecto, la terminación del vínculo laboral obedeció a un hecho objetivo como es el vencimiento del plazo del contrato y no a un despido como alega el demandante. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que el cese de los trabajadores por vencimiento del plazo no implica un despido arbitrario, sino el ejercicio regular de un derecho del empleador. El Juzgado deberá advertir que la recurrente no tenía obligación alguna de renovar el contrato del demandante. En efecto, en dicho contrato se establece, de forma expresa, que el vencimiento del contrato operará de forma automática en la fecha de conclusión prevista, que fue 31 de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>julio del 2020.</p> <p>3.4. Respecto al pago y reintegro de beneficios sociales (Compensación por Tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones) El demandante funda su pretensión de pago de reintegro de beneficios remunerativos y sociales partiendo de la premisa que nuestra empresa no le ha calculado correctamente las horas extras. En autos no obra ningún documento que acredite la labor en sobretiempo, por lo que al declararse infundado este extremo, todos los demás extremos deberán correr la misma suerte, en la medida que el reintegro de dichos otros beneficios sociales están sustentados en la labor en sobretiempo no probada. i. Respecto al pago de CTS Presentamos las siguientes Liquidaciones de CTS, que acreditan el pago de este beneficio, por lo que no corresponde reintegro alguno: 01 de mayo del 2017 – 31 de octubre del 2017 } 01 de noviembre del 2017 – 30 de abril del 2018 } 01 de mayo del 2018 – 31 de octubre del 2018 01 de noviembre 2018 – 30 de abril 2019 } 01 de mayo 2019 – 31 de octubre 2019 01 de noviembre del 2019 – 30 de abril del 2020 Asimismo, en Liquidación de Beneficios Sociales se declara depositado y/o cancelado la CTS trunca. ii. Respecto a las gratificaciones Nuestra empresa ha pagado las gratificaciones ordinarias incluyendo la remuneración computable para tal efecto, por lo que no corresponde el reintegro establecido por el Juzgado, conforme se observa en las siguientes boletas de pago: }</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Julio y diciembre 2017 \ Julio y diciembre 2018 \ Julio y diciembre 2019 \ Julio 2020 Igualmente, la gratificación trunca le fue cancelada al momento de su cese, tal como se aprecia de la Liquidación de Beneficios Sociales.</p> <p>3.5. Respecto a las vacaciones trucas fueron canceladas al momento de su cese, tal se indica en la Liquidación de Beneficios Sociales.</p> <p>3.6. En cuanto el pago de indemnización por despido arbitrario, el plazo de caducidad, estando que el cese fue el 01 de agosto del 2020 y la fecha de interposición de la demanda fue el 12 de setiembre del 2020, habiendo transcurrido en exceso los 30 días naturales, y/o hábiles por lo que el derecho del demandante de reclamar el pago de indemnización por despido caducó indefectiblemente.</p> <p>3.7. Referente a la indemnización por daño moral es irrazonable y excesivo, y para que haya responsabilidad civil es necesario un hecho causante y un daño causado por ese hecho, y que el hecho sea la causa y el daño su consecuencia, por lo que entre el hecho y el daño debe de haber una relación de causalidad, pero esa relación debe ser inmediata y directa.</p> <p>3.8. En lo que se refiere al reintegro de descuento aplicado por horas recuperadas es de aplicación el literal b) numeral 26.2 artículo 26 del Decreto Urgencia 029-2020, en cuanto a las medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia, por lo que en el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.</p> <p>Asimismo, el cálculo de los beneficios laborales fue hasta el 31 de julio del 2020 descontando el período que no fue compensado entre otros argumentos:</p> <p>IV. SINTESIS DE ACTOS PROCESALES</p> <p>4.1. Mediante resolución número uno, obrantes a folios 72 a 74 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, fijándose fecha de audiencia de Conciliación.</p> <p>4.2. La citada audiencia de conciliación se llevó a cabo en los términos que se señala en el Acta obrante a folios 168 a 169. Acto procesal en que las partes no arribaron a conciliación.</p> <p>4.3. A fojas 172 a 173 corre el Acta de la Audiencia de Juzgamiento, en donde concurrieron ambas partes procesales, oralizaron la excepción de caducidad, reservándose el fallo para emitirlo con el fallo, oralizaron los alegatos, admitieron y actuaron los medios probatorios, difiriéndose el fallo, por lo que corresponde emitir la sentencia en los siguientes términos.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de ambas de rango alta calidad.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
<p>V.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:</p> <p>PRIMERO.- El carácter tuitivo de la Constitución Política respecto a los derechos laborales.-</p> <p>Conforme lo establece el artículo veintitrés de nuestra Constitución Política, el Estado brinda atención prioritaria al trabajo, en sus diversas modalidades, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Señalando, asimismo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad el trabajador.</p> <p>Este carácter tuitivo de la Constitución Política resulta conforme con la consagración de la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho en ella contenida. Posición que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, quien ha señalado que “el principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo” no sólo “se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador”, sino que constituye una “consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 43 y 3 de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
						X						
		1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>la Constitución”.</p> <p>Es así como la conformación del ordenamiento laboral, esto es la inspiración protectora de la legislación laboral, así como de la jurisprudencia, se encuentran cimentadas en este precepto constitucional.</p> <p>SEGUNDO.- Carga de la prueba y valoración de la misma.-</p> <p>Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos.</p> <p>En tal sentido, corresponde al demandante que invoca la calidad de trabajador o extrabajador, probar: a) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, y c) la existencia del daño alegado.</p> <p>Sin embargo, estando a la naturaleza tuitiva del proceso laboral, en éste se da la característica de la inversión de la carga de la prueba, principio que tiene sus propias particularidades conforme a cada tipo de proceso laboral, estableciendo la norma citada, entre otros, que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo que consecuentemente, corresponde al demandado probar lo contrario.</p> <p>Asimismo, corresponde al demandado probar: a) el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y c) el estado</p>	<p>acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).No cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>				<p>X</p>						<p>18</p>
--	--	---	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	------------------

del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: EXCEPCION DE CADUCIDAD

3.1. La defensa técnica de la parte demandada deduce la excepción de caducidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del TUO ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, independientemente de lo que se pretenda (indemnización o reposición) caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Estos plazos no se encuentran sujeto a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material del accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Con fecha 01 de agosto del 2020 y la fecha de interposición de la demanda fue el 12 de septiembre del 2020, por lo que la fecha de presentada la demanda había transcurrido en exceso los 30 días naturales y /o hábiles por lo que, el derecho del demandante de accionar judicialmente cualquier pretensión que cuestione su alegado despido caducó indefectiblemente, por lo que el día 11 de septiembre del 2020 caducó, y recién el día 31 día hábil presentó la demanda.

3.2 La parte demandante alega que el plazo de caducidad no ha caducado, estando el 31 de julio del 2020 fue día viernes, así como no le comunicaron que ya no laboraba por vencimiento de contrato, por lo que el día 03 de agosto del 2020 fue a la Sunafil y de acuerdo a la Casación laboral 12892 -2016 se aplica

	<p>que la audiencia de verificación de despido arbitrario , es el plazo que no se puede computar el plazo de caducidad durante éste período entre otros argumentos</p> <p>3.3. El artículo 36 del D.S. 003-97-TR y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral del 2014, así como el precedente vinculante emitido por el TC contenido en el expediente 383-2013-PA EL PLAZO DE CADUCIDAD para interponer la demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de 30 días hábiles de producido el hecho (despido).</p> <p>3.4 Aun así, el cómputo del plazo de caducidad no puede ser por días naturales sino por días hábiles, en virtud al artículo 247 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial (D.S.017-93-JUS) que determina de que no hay despacho judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, así como por inicio del año judicial y por el día del juez.-</p> <p>3.5 Ese enunciado legal tiene el respaldo de lo establecido en el II Pleno Supremo Laboral en el sentido de que el plazo para recurrir ante la jurisdicción con la pretensión de reposición por despido incausado o fraudulento es de 30 días hábiles.</p> <p>3.6. De la verificación de autos, entre ellos, el escrito de la demanda y de los contratos de trabajo, así como lo señalado por la parte demandada, se verifica que entre el día 03 de agosto del 2020 fecha en que se computa el plazo de los treinta días vence el día 14 de setiembre del 2020, estando que no se contabiliza el día 04 de Agosto del 2020, por ser el día del Juez fecha en el cual no hay despacho judicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, razón por la que la demanda ingresada por mesa de partes electrónica con fecha 12 de setiembre del 2020 se encuentra dentro del plazo de los 30 días hábiles, por lo que se debe declarar infundada la excepción deducida por la parte demandada.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CUARTO: PRESTACION DE SERVICIOS Y RÉCORD LABORAL.

Debemos indicar que no existe controversia respecto al récord de servicios prestados, esto es, la fecha de ingreso, cese, cargo así como remuneración percibida.

Al haber ingresado el 03.04.2017 hasta el 01.08.2020, como OPERARIO.

QUINTO. ANALISIS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

5.1. De la demanda se señala, que el demandante ingresó a laborar para la demandada con fecha **03 de ABRIL del 2017 al 01 de agosto del 2020**, suscribió contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado.

5.2 De los medios probatorios que obran en autos:
Sobre la modalidad de contrato de trabajo por necesidad de mercado, aparece el contrato de fojas 20 a 26.

En cuanto al contrato de trabajo por necesidad del mercado, el mismo se ha desarrollado desde el 03.04.2017 al 30.07.2020, de acuerdo a los contratos de trabajo que corren en autos, lo cual no es materia de controversia respecto de los períodos.

5.3. CONTRATOS DE TRABAJO MODALES.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° establece; “*contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad*”. Precisándose la predominancia de la contratación a tiempo

<p>indeterminado sobre la contratación a plazo fijo, puesto que este último se realiza al amparo de determinados casos y requisitos establecidos por la propia norma; prevalencia que se enfatiza en el hecho de que incluso existe una presunción legal - iuris tantum- (prueba en contrario) de contratación a plazo indeterminado; con lo que queda claro que la contratación modal, es decir a plazo fijo, es de tipo excepcional y bajo comprobados casos y requisitos tipificados por Ley; conforme también ha sido reconocido por senda jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como del Tribunal Constitucional.</p> <p>5.4 Dentro de este contexto, se debe tener presente los requisitos exigidos en los contratos sujetos a modalidad o plazo fijos como los contenidos en los artículos 53°, 72°, 73°, 74° y 78° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, dispositivos que en lectura conjunta han establecido los requisitos de validez de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo como son: 1) la existencia de causa objetiva (si es actividad complementaria, temporal, específica o intermitente) debidamente probado, 2) forma escrita, 3) verificación administrativa, 4) duración máxima, 5) prohibición de recontractación de trabajadores permanentes como temporales.</p> <p>En este orden teniendo en cuenta que en el presente caso se encuentra en cuestionamiento la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, resulta importante analizar cuál es su naturaleza jurídica, teniendo en consideración el artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que ha establecido que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; siendo los contratos de naturaleza temporal: a) El contrato ocasional; b) El contrato por lanzamiento de una nueva actividad b) El contrato por necesidades del mercado; c)El contrato por reconversión empresarial. Los de naturaleza accidental: a) El contrato ocasional) El contrato de suplencia) El contrato de emergencia; y, los contratos de obra de servicio: a) El contrato específico; b) El contrato intermitente; c) El contrato de Temporada.</p> <p>5.4. Para resolver la controversia debe tenerse presente el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la misma que establece; <i>“el contrato temporal por necesidades de mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley.</i></p> <p>En los contratos temporales por necesidades de mercado , deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.</p> <p>Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible de ritmo normal de la actividad productiva , con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.</p> <p>De ello se puede concluir que quedan excluidos los incrementos de actividad que responden a necesidades estructurales de la empresa debiendo ser incrementos de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la actividad empresarial imprevisibles por lo que si los incrementos no son imprevisibles, quiere decir que son cíclicos o estacionales o que se repiten por temporadas, lo que no puede ocurrir a riesgo de reconducir por la vía de las necesidades del mercado a las labores fijas pero discontinuas.</p> <p>5.5. A folios 20-26, corren los contrato sujetos a modalidad por necesidad de mercado , los períodos no han sido cuestionado, verificándose de los contratos que corren en autos, que en la segunda cláusula no se señala la cláusula objetiva ni la justificación de la contratación tal cual se advierte.</p> <p><small>SEGUNDA.- Por Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado celebrado entre las mismas partes y debidamente presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, EL EMPLEADOR contrató los servicios de EL TRABAJADOR para que individualmente y de manera subordinada se desempeñe en el cargo de OPERARIO, realizando labores propias y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la actividad de EL EMPLEADOR.</small></p> <p><small>EL EMPLEADOR está facultado a realizar cambios de sede a EL TRABAJADOR; además de asignar y reasignar las funciones y/o los cargos de manera razonable, en función a la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR y a las necesidades y requerimientos de EL EMPLEADOR sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.</small></p> <p>5.6. Es más, se consigna las labores del demandante como labores propias y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la actividad del empleador, por lo que corresponde a la judicatura verificar si cumplen con los requisitos establecidos en los artículos señalados precedentemente. Toda vez que en el caso de autos, lo que está en controversia, es si los contratos sujetos a modalidad suscritos entre las partes se han desnaturalizado, y que por tanto deba considerarse que existe una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre ellos.</p> <p>5.7. Respecto, de la causa objetiva de contratación del contrato por necesidad de mercado de fojas 20-26, no se precisa <i>EL OBJETO de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5.8. De los documentos presentados por el demandante, correspondientes a los periodos laborados bajo contrato por necesidad de mercado la parte demandada no ha acreditado los incrementos que se refiere el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>5.9. Por tanto, al no haber demostrado la demandada que el accionante realizó la labor que justificaran incrementos coyunturales de la producción que justifique éste tipo de contratación ni haber desvirtuado la prueba ofrecida por la accionante de fojas 20 a 26, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>Los contratos por necesidad de mercado que rigen desde el 03/04/2017 al 30/07/2020, suscritos entre las partes procesales se encuentra desnaturalizados; en tal sentido, se entiende la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado en los periodos antes descritos.</p> <p>5.10. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria- Corte Suprema de Justicia de la República en CASACION N° 3592-2015 CALLAO seguida entre el demandante Carlos Manuel Fiestas Castro y la emplazada SERPOST S.A; señala en su décimo octavo considerando “ los contratos de trabajo que obran en autos constituyen un contrato realidad, en la que prevalece lo que sucede en el terreno de los hechos y no lo que figura en la forma, siendo de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, cuyo significado es de connotación trascendental que precisa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debiendo darse preferencia a lo que ocurre en la práctica</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y no lo que surge de los documentos y acuerdos. En ese sentido, para aquellos casos como el de autos, en el que se ha simulado la existencia de servicios temporales haciendo uso fraudulento de los llamados contratos suscritos se encuentran desnaturalizados y, deben ser considerados como de duración indeterminada, ello en aplicación del principio protector del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador”.</p> <p>5.11. En consecuencia se advierte, que el demandante fue indebidamente contratado a través de contratos por necesidad de mercado, para realizar labores que en realidad corresponden al giro principal y permanente de la empresa, por lo que no obstante lo establecido en los contratos, resulta evidente que la demandante, en los hechos, se comportaba como trabajador a plazo indeterminado de la entidad demandada, razón por la cual dichos contratos, que pretendió encubrir una relación de trabajo a plazo indeterminado, se han desnaturalizado, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; entendiéndose, que la relación laboral se dio con contratos por incremento de actividad comprende desde el 03/04/2017 al 30/07/2020, cuando debió ser a plazo indeterminado.</p> <p>5.12. Asimismo, de los contratos de trabajo por necesidad de mercado, obrantes a folios 20-26, se ha obviado especificar con detalle la causa objetiva que justifico la contratación temporal de la demandante, pues en dicho contrato <u>la causa no se encuentra expresada</u>:</p> <p>5.13. Del análisis de los hechos, se verifica que no contienen causa objetiva de contratación, puesto que en los mismos no existe precisión, ni especifica de cual habría sido o en que habría consistido la variación coyuntural en la demanda del mercado que genero la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>necesidad temporal e imprevisible de contratación, y que dicha contratación no puede satisfacerse con el personal permanente; asimismo, tampoco se puede justificar el incremento imprevisible bajo el fundamento de: “presentado ante la Autoridad Administrativa de trabajo”.</p> <p>5.14. Más aún si al amparo del Principio de Primacía de la Realidad (por el cual se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, en tal sentido en materia laboral importa más lo que ocurre en la práctica, en la realidad de los hechos, que lo que existe en documentos, entonces del citado contrato de trabajo por necesidad de mercado, se aprecia que la actora ha realizado labores que son propias del giro de la empresa que es el servicio postal.</p> <p>5.15. Al no haber especificado la causa objetiva de contratación en el referido contrato por necesidad de mercado, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>5.16 Debe indicarse, que no existe una causa objetiva, plena e identificada de un incremento coyuntural real y concreto que justifique la contratación temporal por lo que, esta judicatura no observa ninguna justificación de la existencia de las razones que determinan las necesidades de la contratación temporal, siendo que esta es una de exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe el artículo 72° del Decreto supremo N° 003-97-TR y, lo reitera el artículo 58° de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>misma norma legal, para el caso de los contratos temporales por necesidades del mercado; no de manera genérica e imprecisa que tenga que ser vista en juicio sino que de su lectura se aprecia con claridad la justificación de la contratación por la causa objetiva.</p> <p>Por lo que se deberá considerar los periodos laborados del 27.02.19 al 31.12.19 en adelante. Los contratos modales por necesidades del mercado se encuentra desnaturalizados; en tal sentido se entiende desde el 03/04/2017 la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.</p> <p><u>SEXTO:</u> EN CUANTO AL DESPEDIDO INCAUSADO</p> <p>6.1. El Tribunal Constitucional, especialmente a partir del Exp. N° 976-2001-AA/TC, ha ido estableciendo los criterios de interpretación constitucional en materia de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario, recusando no solamente el despido arbitrario sin expresión de causa, sino también el despido que se sustenta en una causa prevista en la ley que resulta inverosímil.</p> <p>6.2. Asimismo, en lo que respecta a la protección contra el despido arbitrario, señala el TC que: "...en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31° de dicha ley –inspirado, a su vez, en el artículo 7° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>salvo el caso de falta grave flagrante.</p> <p>Al respecto, este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC, 795-98-AA/TC, 482- 99-AA/TC, 019-98-AA/TC, 712-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC...”</p> <p>6.3 Al respecto el artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece que: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan...”.</p> <p>En autos se ha verificado que la demandante ha sostenido con la emplazada una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, por lo tanto; para su cese, debe darse de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 23.4 de la Ley Procesal de trabajo que establece que la carga probatoria sobre la causa del despido recae en la parte demandada.</p> <p>Al haber determinado que el cese ocurrió el 01/08/2020y que su motivo de cese fue por culminación del contrato según la demandada. Sin embargo, en este proceso se ha podido determinar que la accionante mantenía una relación laboral a plazo indeterminado con la demandada, por lo que no ha cumplido con lo establecido en el artículo 31° del TUO del Decreto</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan...”.</p> <p>En tal sentido, la demandada no debió dar por finalizado la relación laboral sin causa por cuanto ello, importa un encubrimiento de un despido injustificado del demandante; y, al no haber acreditado la demandada haber cumplido con el procedimiento de ley para el despido de un trabajador y, no invocado causa del mismo y en esa medida, la demandante no podían ser separada de su puesto de trabajo sino sólo por causa fundada en su conducta o su capacidad y luego de un procedimiento con todas las garantías lo que no ha sucedido en el presente caso, toda vez, que la emplazada a pesar, que la demandante contaba con un contrato laboral a plazo indeterminado procedió a cesarla; por lo que se advierte la existencia de un despido incausado.</p> <p><u>SETIMO. INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO</u></p> <p>En relación con el despido de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada, el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) dispone que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar que está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de esta ley como única reparación por el daño sufrido, aunque podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.</p> <p>7.1 La Indemnización por despido arbitrario.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La Indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba de conformidad con lo dispuesto en el artículo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).</p> <p>Tiempo de Servicios 3 años , 3 meses y 29 días.</p> <p>Remuneración computable: S/.930.00 + 93.00 (A.F.) = S/.1,023.00 soles</p> <p>S/.1,023.00 x 1.5 = S/.1,534.50 Soles. 1,534.50 x 3 años = S/.4,603.50 1,534.50 : 12 x 3 meses = S/.383.62 1,534.50 : 360 x 29 días = S/.123.61</p> <p><u>TOTAL DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO = S/.5,110.73 Soles</u></p> <p><u>OCTAVO. INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS – DAÑO MORAL</u> Al haber solicitado el demandante la indemnización por despido arbitrario como indemnización tarifada; no procede otro tipo de reparación por el daño sufrido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, , aunque podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente, por lo que se declara infundada la demanda.</p> <p><u>NOVENO: BENEFICIOS SOCIALES</u> 9.1 El demandante solicita el pago de CTS del período del 03 de abril del 2017 al 01 de agosto del 2020 como reintegro en la suma de S/.313.67 Soles derivados de las horas extras; así como las vacaciones trucas en la suma</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de S/.329.67 Soles; y las gratificaciones truncas en la suma de S/.214.23 Soles en la suma Total de S/.857.57 Soles; sin embargo, no ha descontado la suma de S/.811.69 que se le pagó de la Liquidación de Beneficios pagados por la parte demandada conforme lo ha presentado por la parte demandante a fojas 62 la hojas de liquidación, el cual incluye el descuento por horas no recuperadas en el período del mes de marzo a abril del 2020 efectuado por en la suma de S/.467.71 Soles; por lo que sólo existe la diferencia en el pago de pago en la suma de S/.45.88 Soles pendiente de reintegro.</p> <p><u>REINTEGRO DE PAGO: S/.45.88 Soles</u></p> <p><u>DECIMO: REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO POR HORAS NO RECUPERADAS</u></p> <p>Conforme se advierte del correo electrónico que corre de fojas 57 el demandante remite a la empresa demandada con fecha 03 de agosto del 2020 en el cual requirió del pago de todos sus beneficios sociales de acuerdo a su remuneración real incluida las horas extras, así como no se le descuenta los días u horas laborales no compensables hasta la fecha por la suspensión de labores decretada por el Gobierno producto de la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID 19 , ya que con el despido arbitrario no se le ha permitido compensar ni recuperar los días u horas de licencia con goce de haber; sin embargo, el demandante en la declaración efectuada en la audiencia, señala que sí ha devuelto las horas de recupero en el período del mes de abril del 2020; sin embargo, éste argumento se contradice lo que se requiere en el correo electrónico , en el cual reconoce que derivado del despido no se le ha permitido compensar o recuperar los días u horas de licencia con goce de haber de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia 029-2020 artículo 26.2. en el caso de las actividades no comprendidas en el numeral presente, y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, por lo que en este caso, el demandante no ha compensado las horas que se encontraban pendientes de compensar razón por la que en la liquidación de beneficios sociales efectuada por la demanda, se efectúa un descuento de la suma de S/.467.71 Soles del monto de S/.811.69, por lo que no resulta amparable éste extremo de devolución.</p> <p><u>DECIMO PRIMERO: COSTOS Y COSTAS.</u></p> <p>El artículo 31 de la NLPT Ley N° 29497, establece lo siguiente: “(...) <i>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.</i>” Al haberse amparado la demanda corresponde el pago de costos y costas que se solicita los que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>Por estas consideraciones, y conforme a las normas legales antes glosadas el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, administrando Justicia a Nombre de la Nación, se expide la siguiente</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>DECISION:</p> <p>1.- DECLARANDO INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD interpuesta por la parte demandada.</p> <p>2.- DECLARA FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros</p> <p>3.- DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR NECESIDADES DEL MERCADO del 03 de abril del 2017 al 31 de julio del 2020 celebrados entre el demandante y la parte demandada, por lo que se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante hasta el 31 de julio del 2020.</p> <p>4.- SE DECLARA FUNDADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, por lo que se</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si</p>									

Descripción de la decisión	<p>ORDENA a la demandada (...), cumpla con pagar la suma de <u>S/.5.110.73 Soles</u> a favor de la parte demandante.</p> <p>5.- SE DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL</p> <p>6.- SE DECLARA FUNDADA EN PARTE LOS REINTEGROS DE BENEFICIOS SOCIALES , por lo que se ORDENA a la parte demandada cumpla con reintegrar la suma de <u>S/.45.88 Soles.</u></p> <p>7.- SE DECLARA INFUNDADO EL REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO POR HORAS NO RECUPERADAS.-</p> <p>8.- Con Costos y costas del proceso. Autorícese al Secretario (...) a firmar la presente resolución por cuanto la secretaria de trámite se encuentra con licencia por enfermedad.</p> <p>NOTIFIQUESE POR CASILLA ELECTRONICA</p>	<p>cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						9
-----------------------------------	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

	<p>procedió a la deliberación y votación del proceso laboral, absuelve grado en los términos siguientes:</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>ASUNTO: Viene en grado de apelación la Resolución N° 4 (fs.176-190) que contiene la sentencia del 15 de octubre de 2021, que declara INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD interpuesta por la parte demandada; FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros; DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR NECESIDADES DEL MERCADO del 03 de abril del 2017 al 31 de julio del 2020 celebrados entre el demandante y la parte demandada, por lo que se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante hasta el 31 de julio del 2020; FUNDADA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, por lo que se ORDENA a la demandada (...), cumpla con pagar la suma de S/5,110.73 Soles a favor de la parte demandante; DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL; SE DECLARA FUNDADA EN PARTE LOS REINTEGROS DE BENEFICIOS SOCIALES, por lo que se ORDENA a la parte demandada cumpla con reintegrar la suma de S/45.88 Soles; SE DECLARA INFUNDADO EL REINTEGRO DE DESCUENTO APLICADO POR HORAS NO RECUPERADAS; Con Costos y costas</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

<p>del proceso.</p> <p>Apelada por la demandada (fs.194-200) y por el demandante (fs.204-209), solicitando su revocatoria.</p> <p>AGRAVIOS DEL RECURSO: Sobre los argumentos de la apelación Respecto a la apelación de la parte demandada</p> <ul style="list-style-type: none"> – Respecto a la caducidad; ha quedado acreditado que la fecha de extinción del vínculo laboral fue el 31 de julio de 2020, entonces el plazo de caducidad empezaba a correr desde el desde el día siguiente, siempre considerando días hábiles. En esa línea, los 30 días hábiles vencieron el 11 de setiembre de 2020, no obstante, la demanda fue interpuesta el 14 de setiembre, esto es, fuera del plazo de caducidad. – El Juzgado, erróneamente, ha establecido que el día del Juez es un día no hábil, sin embargo, dicha celebración no impide el funcionamiento del Poder Judicial, ni mucho menos que las litigantes hagan uso de la mesa de partes virtual. – Al respecto, el artículo 36° de la Ley N° 728, establece que el plazo de caducidad no se encuentra sujeto a interrupción que lo enerve. – Asimismo, los artículo 2004° y 2005° del Código Civil señalan que la caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo en los casos que sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano. – La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tribunal peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional y/o impedido de ingresar a él por falta de funcionamiento del poder judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el caso de autos es evidente que el día 04 de agosto, que se celebra el día del juez, no implica un día no hábil, toda vez que cayó martes, es decir, día de semana y consecuentemente, día hábil para todo efecto legal. - En efecto, el 04 de agosto la mesa de partes del Poder Judicial siguió funcionando, así como la mesa de partes virtual, por lo que el demandante no estaba imposibilitado de presentar su escrito de demanda. En consecuencia, el plazo de caducidad no se suspendía por dicha fecha. - En el año 2020 no se expidió ninguna resolución del Poder Judicial que declarara la suspensión de los plazos procesales por el 04 de agosto, como si lo hubo en el año 2018 y 2019, pero en el 2020 no hubo ningún pronunciamiento por parte del Poder Judicial, por lo que no habiendo ninguna norma en dicho sentido, los plazos seguían corriendo, lo que debe tenerse en cuenta. - Así advertimos que el 04 de agosto no estuvieron suspendidos los plazos procesales, tanto más si la mesa de partes seguía funcionando. - Respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo; Si bien es cierto que de acuerdo al artículo 4° del D. Leg. N° 728 se establece que toda prestación personal de servicios remunerados y 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>subordinados se presume a plazo indeterminado, el empleador puede desvirtuar dicha presunción probando que había un plazo de contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La relación laboral entre las partes no era a plazo indeterminado, sino a plazo fijo, en virtud de un contrato sujeto a modalidad celebrado entre las partes. - Correspondía al demandante probar que el contrato estaba desnaturalizado, pues no ha demostrado la existencia de simulación o fraude. - El contrato modal suscrito fue presentado ante la Autoridad Administrativa de trabajo, es así que, la desnaturalización del contrato no puede ser atendida toda vez que se ha utilizado debidamente la modalidad contractual. - Teniendo en cuenta que la contratación del actor tuvo como causa objetiva el incremento temporal de actividades del negocio y que resulta evidente que los efectos de la pandemia siguen siendo perjudiciales para los diversos negocios a nivel nacional. - No procede pago por indemnización por despido arbitrario; pues la causa de extinción de la relación laboral ha sido el vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito con el demandante cuya fecha de vencimiento fue el 31 de julio de 2020. - Podrá corroborarse que la fecha de cese coincide con la fecha de la terminación de su contrato, por lo que resulta manifiesto que nunca hubo el despido que se alega en la demanda, sino única y meramente la 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>terminación de la relación laboral por vencimiento del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Resulta extraño que el Juzgado en el fundamento 3.2 indique de que no le comunicamos al ex trabajador que ya había cesado el 01 de julio de 2020, cuando el plazo dijo era de conocimiento del ex trabajador en la fecha que suscribe la última adenda. – En ese orden de ideas, al caso de autos debe aplicarse, de forma estricta, el artículo 16° inciso c) del Decreto Legislativo N° 728, en lo que se refiere a causas de extinción del contrato de trabajo, específicamente, al vencimiento del plazo de los contratos modales. – Se advierte que en la última renovación del contrato se establece, de forma expresa, que el vencimiento del contrato operará de forma automática en la fecha de conclusión prevista, que fue el 31 de julio de 2020, por lo tanto, no existe un despido arbitrario y no procede un pago indemnizatorio por el mismo. – Se vulnera el debido proceso en el extremo de la debida motivación de las resoluciones judiciales y la valoración de la prueba. <p>Respecto a la apelación de la parte demandante</p> <ul style="list-style-type: none"> – El artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por cuanto dicha norma laboral no restringe ni limita el derecho del trabajador de demandar indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario tal como se ha acreditado en la sentencia 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>objeto de apelación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La sentencia apelada no ha considerado que el daño jurídicamente indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, bien se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En virtud de la relación de causalidad debe existir una relación de causa – efecto, es decir, de antecedente – consecuencia entre la conducta antijurídica del autor (empleador) y el daño causado a la víctima (trabajador), pues, de lo contrario no existiría responsabilidad civil y no nacería la obligación legal de indemnizar; en lo relativo a los factores de atribución, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones ya sea que se trate de un caso de responsabilidad contractual o de responsabilidad extracontractual. - Se ha omitido verificar la concurrencia de los siguientes requisitos; la antijuricidad, el daño, la relación de causalidad y los factores de atribución que la Ley señala. - Al haberse demostrado que la existido vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el 03 de abril de 2017 hasta el 31 de julio de 2020, la responsabilizas por el incumplimiento de obligaciones del mismo es de carácter contractual, razón por la cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inejecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil. - Se ha omitido analizar el daño causado. - Corresponde indemnizar al ex trabajador por concepto de daño moral, pues al haber 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sido despedido en forma arbitraria por su empleador le ha ocasionado sufrimiento con el consiguiente deterioro en su imagen ante familiares la sociedad en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha quedado establecido que el demandante fue despedido de forma arbitraria y de manera ilegal, lo cual origino necesariamente una situación de angustia y ansia por dicho brusco; lo que es pasible de ser resarcida; lo que hace concluir que el referido cese, le generó congoja y sufrimiento, máxime si el despido arbitrario se produjo en plena pandemia y vulnerando todos sus derechos laborales, pues ni siquiera se le aplicó la suspensión perfecta de labores. - El demandante fue despedido ilegalmente por la emplazada con vulneración de su derecho al trabajo, conforme ha quedado acreditado con lo resuelto en la sentencia, y no habiendo la emplazada acreditado haber dado cumplimiento las obligaciones legales relacionadas con la justa extinción de la relación laboral, se infiere que existió una relación de causalidad entre la conducta antijurídica de la emplazada y el daño extrapatrimonial (daño moral) que se ha sustentado en la demanda. <p>ANTECEDENTES Por demanda (fs.3-18) (...), solicita como pretensiones; i) declaración judicial de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad; ii) reintegro de beneficios sociales de acuerdo a la remuneración mensual total; iii) reintegro del descuento aplicado por horas no recuperadas; iv) indemnización por</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despido arbitrario; v) indemnización por daño moral; vi) pago de intereses legales; vii) pago de costas y costos procesales.</p> <p>Refiere haber ingresado a laborar para la demandada el 03 de abril de 2017 hasta el 01 de agosto de 2020, suscribiendo sucesivos contratos de trabajo sujetos a modalidad en la ocupación de operario.</p> <p>La demandada deduce excepción de caducidad y contesta la acción (fs.81-99), refiere en que coincide con el demandante en que ingresó a laborar a la empresa el 03 de abril del 2017, que el puesto que desempeñaba era de operario y que en tal realizaba las labores encomendadas en virtud del contrato de trabajo, lo cual era la razón de su contratación y que su cese se produjo el 31 de julio de 2020 por vencimiento de contrato.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS: Evaluación y criterio del Colegiado sobre el vínculo laboral. 15. De conformidad con el artículo 370°, <i>in fine</i> del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino “<i>tantum devolutum quantum appellatum</i>”, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada.</p> <p>Respecto a la caducidad 16. La caducidad es aquella figura jurídica que extingue el derecho y la acción y ella recae sobre instituciones jurídicas que la Ley establece; así en materia laboral tiene regulación propia en cuanto al ejercicio de la acción, recayendo la misma cuando se trata de Nulidad de Despido, Despido Arbitrario y Hostilidad de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>) Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i>) Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado.</i>) Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto.</i>) Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i></p>										

	<p>El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR en el artículo 36° establece "<i>El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.</i>".</p>	<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>El plazo debe computarse conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nro. 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial, comprendiendo los días en que se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; a su vez dicho artículo señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del año judicial y <u>por el día del Juez</u> (subrayado nuestro); computándose en consecuencia para efectos del plazo de caducidad únicamente los días hábiles, criterios adoptados en el Acuerdo Nro. 01-99 por el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999.</p> <p>En el caso de autos, se advierte que el demandante solicita como pretensión una de sus pretensiones el pago de indemnización por despido arbitrario, alegando haber sido víctima de un despido arbitrario, el mismo que se dio el 01.08.2020.</p> <p>Ahora bien, conforme advertimos, el demandante afirma terminó su vínculo laboral con la demandada el <u>01.08.2020</u>, dicho día fue</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X						20	

	<p>sábado, por tanto, el computo del plazo de la caducidad, comenzó a correr a partir del primer día hábil siguiente, es decir a partir del 03 de agosto de 2020; y haciendo el cálculo de los 30 días hábiles que la ley otorga, el plazo del demandante vencía el 14 de setiembre de 2020, y habiendo presentado la demandada el 12 de setiembre, se encontraba aún dentro del plazo.</p> <p>Debemos precisar que en el cómputo del plazo no se considera como día hábil el día 04 de agosto, pues como ya hemos referido, por dicho día se suspende el plazo, en cuanto ello ya se encuentra establecido en las normas citadas precedentemente; por lo que se debe rechazar los agravios propuestos por la demandada y confirmar el extremo de la sentencia que declara infundada la caducidad.</p> <p>Estando a lo expuesto, tenemos como fecha de cese del demandante el 01 de julio de 2020, tal como ha sido determinado en la sentencia apelada, por lo que el agravio de la demandada, corresponder ser rechazado.</p> <p>Respecto a los contratos suscritos bajo la modalidad de necesidad de mercado</p> <p>17. Para el caso, debe tenerse en cuenta que la contratación a plazo indeterminado se erige como la regla constitucional y preferente en las relaciones laborales, en tanto que la contratación temporal resulta ser la excepción, lo que obviamente está sujeto al principio de causalidad como límite de la contratación, cuyas formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales son reguladas por la ley.</p> <p>18. Es necesario recordar que la contratación</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>temporal requiere del cumplimiento de ciertos requisitos que impone la ley, principalmente, el referido a la expresión concreta de la causa objetiva que justifica la contratación, conforme se establece en el artículo 72° del D.S. N.° 003-97-TR.</p> <p>19. Respecto a los contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado; los mismos obran en el expediente electrónico (fs.20-26) se advierte que el demandante laboró bajo la modalidad de contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado en el periodo del <u>03 de abril de 2017 al 31 de julio de 2020</u>; dentro de este periodo, a criterio de la emplazada el demandante prestó servicios por el incremento temporal de actividades del negocio.</p> <p>Respecto a dicha modalidad, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 58° regula el contrato temporal por necesidades del mercado precisando: “(...) <i>es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.”.</i></p> <p>El artículo 72° de la norma antes referida, precisa que “<i>Los contratos de trabajo a que se refiere este Título, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forme expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como de las demás condiciones de la relación laboral”.</i></p> <p>El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 01998-2013-PA/TC, de 21 de noviembre del 2013 en su fundamento 3.3.6. y 3.3.7. precisa: “<i>De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.”</i></p> <p>Dentro de dicho contexto, se advierte la Renovación del Contrato Individual de Trabajo Temporal por necesidades de mercado de fojas 20, se establece lo siguiente:</p> <p>PRIMERA.- EL EMPLEADOR es una sociedad constituida con arreglo a ley y debidamente inscrita en la FICHA 74191 Libro de Sociedades del Registro de la Administración Logística y los servicios de Almacenamiento y Depósito.</p> <p>SEGUNDA.- Por Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado debidamente presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, EL TRABAJADOR para que individualmente y de manera subordinada se desempeñe en el cargo y complementarias inherentes a dicho cargo y relacionadas con la función que desempeña.</p> <p>EL EMPLEADOR está facultado a realizar cambios de sede a EL TRABAJADOR en los cargos de manera razonable, en función a la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría.</p> <p>TERCERA.- El plazo de duración del Contrato Individual de Trabajo Temporal que precede fue estipulado por un período de tiempo que concluyó el 30.09.2018.</p> <p>CUARTA.- Que subsistiendo en la fecha las razones que mediaron para la renovación del Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, descrito en la Cláusula SEGUNDA, EL EMPLEADOR Renovar el Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado. Trabajo se iniciará 01.05.2019 y concluirá indefectiblemente el 31.07.2019 requerimiento previo alguno.</p> <p>QUINTA.- EL EMPLEADOR conviene en abonar a EL TRABAJADOR durante la vigencia del Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, una remuneración mensual (100/100 SOLES). La remuneración de EL TRABAJADOR se encuentra establecida en el contrato de trabajo autorice de manera voluntaria y en forma expresa y por escrito.</p> <p>SEXTA.- EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, convienen dejar plena vigencia a las cláusulas estipuladas en el Contrato Individual de Trabajo Temporal por Necesidades del Mercado, en tanto no se opongan a los acuerdos adoptados.</p> <p>Ahora, advertimos que en autos solo obra las renovaciones del contrato individual de trabajo temporal por necesidades del mercado; sin embargo, no se adjunta el contrato primigenio.</p> <p>Asimismo, debemos tener en cuenta que, de las renovaciones de los contratos de Trabajo sujetos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a modalidad por necesidades de mercado citados, no se advierte cual es la causa objetiva de contratación.</p> <p>No obstante, advertimos, que, en el acta de verificación de despido arbitrario, obrante a folios 59 y siguientes, en los hechos verificados por el inspector de trabajo se ha dejado constancia de la causa objetiva de contratación que contenía el primigenio contrato modal suscrito entre las partes, señalando: <i>de la lectura del contrato proporcionado por la inspeccionada, se observa que la modalidad es por necesidad de mercado, de cuya fórmula segunda se desprende: EL EMPLEADOR requiere contratar personal con el objeto de atender incrementos coyunturales de producción, sus procesos de Logística, Almacenamiento y Distribución debido a la variación de la demanda del mercado</i>”, el cual fue suscrito el 03/04/2017...”(fs60)</p> <p>Entonces, si bien, se precisa que el objeto del contrato –causa objetiva- es atender incrementos coyunturales de producción, Logística, Almacenamiento...” Sin embargo no se demuestra, ni se ha demostrado a través del proceso, el motivo que condujo a esa variación de demanda del mercado que se alegó en el contrato primigenio, de tal índole que como consecuencia de ello, se haya incrementado la producción y los procesos que implica ello, esto es, se ha consignado una fórmula que no se ha demostrado fácticamente se haya producido, pues no solo basta citar la causa, sino al haber sido cuestionada, debe acreditar que en efecto, se produjo dicha contratación, por la variación de la demanda de carácter extraordinaria e</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>imprevisible, que justifique el contrato; por el contrario, su carácter imprevisible no es tal si tenemos en cuenta que además en la contestación a la demanda, esta parte señala: <i>dada la naturaleza de servicio de logística integral que brindamos, requerimos la <u>constante</u> contratación de personal, pues tenemos una alta demanda en el mercado –fs.85-</i>, declaración que abonaría en el carácter no extraordinario ni imprevisible de la causa que exige la norma para que dichos contratos sean válidos.</p> <p>Por lo tanto, al no haberse demostrado la causa objetiva de la contratación modal, se evidencia una desnaturalización de los contratos de Trabajo sujetos a modalidad a plazo determinado por necesidades de mercado; por lo que de conformidad con el artículo 77°, literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que los contratos suscritos por las partes sujeto a modalidad por necesidades de mercado se han desnaturalizado, por lo tanto, debe considerarse la relación laboral que existió entre las partes, como la de un contrato de carácter indeterminado, habiendo alcanzado protección contra el despido arbitrario.</p> <p>20. Respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario; debe tenerse en cuenta que la Constitución Política del Estado ha previsto una adecuada protección contra el despido arbitrario conforme prevé el artículo 27°; sin embargo, las relaciones laborales no solo suponen una gama de derechos a favor de los trabajadores, sino también, una suerte de obligaciones que deben ser cumplidas, tanto por empleadores como por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajadores, procurando de ese modo equiparar la relación existente entre un empleador y un trabajador.</p> <p>21. Ahora, el despido “...es una de las causas de extinción de la relación laboral más trascendentes, cuyo origen reside en la voluntad del empleador.”⁵; con relación al despido, es de anotar que este solo debe fundarse en causa prevista en la ley, así lo establece el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; esta circunstancia determina un “...mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que esta sea ejercida en forma arbitraria o discrecional, se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia.”⁶; es de anotar además que la causa justa del despido, además de existir, debe encontrarse debidamente comprobada, correspondiendo al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer, demostrar la causa del despido conforme prevé el párrafo final de la norma antes acotada.</p> <p>22. Estando que el demandante fue despedido sin causa alguna, y sin haberse realizado el procedimiento que la Ley establece, se evidencia que ha sufrido de un despido arbitrario; y si bien la demandada argumenta que el cese es válido por cuanto lo que aconteció fue la terminación del contrato modal y que el demandante tenía conocimiento de ello al suscribir dichos</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores. Tercera Edición. Pág. 49.

⁶ Ídem. Pág. 67.

	<p>contratos; sin embargo, como ya se ha referido, los contratos modales suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, y siendo el contrato de trabajo a plazo indeterminado, solo se podía despedir al demandante bajo una causa justa y siguiendo el procedimiento que la Ley establece; lo que no ha ocurrido; por lo que, corresponde el pago por la indemnización demandada, conforme ha sido establecido en la sentencia apelada.</p> <p>23. En cuanto al agravio que refiere a la falta de motivación, debemos tener en cuenta que, “el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, como componente esencial del derecho al debido proceso, es el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de proceso. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas, en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezca, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>motivación por remisión”.</p> <p>En el presente caso, tenemos que la demandada alega la falta de motivación de la resolución apelada; de la misma, observamos que el Juez ha motivado debidamente la sentencia, pues ha sido emitida cumpliendo con la debida motivación y valorando los medios probatorios presentados en autos, por lo que el agravio propuesto debe ser desestimado.</p> <p>Respecto al daño moral</p> <p>24. Advertimos que la Juez de la causa refiere que no procede el pago por daño moral, en tanto ha solicitado el pago de indemnización por despido arbitrario como indemnización tarifada.</p> <p>De lo alegado por la Juez, este Colegiado considera respecto al pago de indemnización por daño moral que, este consiste en el dolor, angustia, afición física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general; por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencial el monto indemnizatorio del concepto indicado, para lo cual, analizaremos los requisitos de la responsabilidad civil.</p> <p>25. En principio, debe quedar claro que es regla general de la responsabilidad civil que quien causa un daño está obligado a reparar o a resarcir. Nadie tiene derecho a lesionar a otro si es que no tiene causa de justificación.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>26. Empezaremos por afirmar que la responsabilidad derivada de la ruptura ilegal de la relación de trabajo es una de naturaleza contractual. Afirmamos esto porque el cese del demandante derivó de la inobservancia de las reglas de extinción de la relación de trabajo, existiendo previamente entre las partes una relación jurídica.</p> <p>27. Asimismo, debemos precisar que la responsabilidad civil es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); que como toda entidad jurídica presenta sus elementos, esto es sus partes integrantes sobre los cuales debe basarse el análisis, siendo: 1) el Daño, 2) la Antijuricidad, 3) la Relación causal, 4) Factor atributivo de responsabilidad civil, los cuales al no haber sido materia de pronunciamiento en el presente caso, corresponde su análisis.</p> <p>Ahora, en cuanto a los elementos de la responsabilidad civil; tenemos que, el primer elemento, el daño, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico que puede ser patrimonial (lucro cesante y daño emergente) y extra patrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad Extra contractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual); en el caso de autos es evidente el daño alegado, dado que el ente emplazado extinguió la relación de trabajo de forma incausada.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>El segundo elemento la antijuricidad; la misma que debe entenderse como la constatación que el daño causado no está permitido por el ordenamiento jurídico. En tal sentido, el artículo 22° del TUO del D.Leg. 728 establece que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; siendo que, en presente expediente, se concluyó que el cese del demandante, fue consecuencia de un despido arbitrario, infringiendo el artículo 22° citado, conducta antijurídica que además vulnera el precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución al no haberse acatado la protección del demandante contra el despido arbitrario, por lo tanto, la conducta antijurídica se encuentra acreditada.</p> <p>En torno al nexo de causalidad; el nexo causal está determinado por la conducta adecuada para determinar el efecto; en el presente caso, la causa adecuada resultó ser un cese que ha sido calificado por la judicatura como incausado y sin un procedimiento de defensa que corresponde a un trabajador que tenga un contrato de trabajo indeterminado, siendo entonces que dicho cese implicaba un despido, el que ha conducido finalmente en el perjuicio de no percepción de remuneraciones ordinarias, por lo tanto, la conducta de la demandada es la causa directa de la falta de percepción por el demandante de sus remuneraciones.</p> <p>En cuanto al factor de atribución; entre el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>hecho y el daño; la obligación de indemnizar ante la generación de un daño derivado de una falta de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso implica además de una justificante para otorgar protección a un sujeto de derechos frente a otro, es decir, quien exige indemnización por daños y perjuicios por considerar que se le ha generado un daño, necesita fundamentar su pedido.</p> <p>Siendo así, en materia de responsabilidad civil por inexecución de obligaciones, nuestro ordenamiento contiene una regla de claro tono subjetivo, al señalar en su artículo 1329° del Código Civil <i>“se presume que la inexecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor”</i>; en cuanto a la inexecución de obligaciones, nuestro sistema de responsabilidad civil, prevé dos supuesto de incumplimiento que genera daños, por lo que el monto indemnizatorio será diferente dependiendo de si dicho daño se generó dolosamente o con culpa leve.</p> <p>Bajo este marco normativo, tenemos que, en atención a los antecedentes del proceso, la ponente considera que se debe calificar el actuar de la demandada como culpa leve, ello por cuanto, conforme a la situación de hecho vigente al momento del cese, el demandante, era trabajador con contrato a plazo determinado o fijo, pues la calidad de haber sido un contrato indeterminado, quedó establecido en el presente proceso, por lo tanto la no renovación del referido contrato modal, se determinó posterior a su contratación y conclusión que implicaba un despido.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Estando a lo expuesto, tenemos que el actuar de la demandada, en despedir al demandante sin causa alguna, se configura en cada elemento de la responsabilidad, por lo que corresponde el pago indemnizatorio que solicita.</p> <p>28. En cuanto al daño moral; el artículo 23 de la Ley Procesal de Trabajo, establece las cargas probatorias de las partes que intervienen en un proceso laboral, señalando que, el trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba, entre otros, c) acreditar la existencia del daño alegado; A su vez, el Artículo 1322° del Código Civil, precisa que <i>El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.</i></p> <p>Debemos tener presente que habiéndose consolidado y unificado diversas jurisprudencias emitidas por la Corte Suprema de la Republica, el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral, llevada en la ciudad de Tacna, los días 23 y 24 de Mayo 2019 precisó que, <i>“no todo despido ocasiona necesariamente un daño moral, por lo que éste debe ser debidamente acreditado para su otorgamiento, de forma directa o indirecta, con excepción de aquellos despidos donde se vulnera derechos fundamentales adicionales al del trabajo, como el honor, la dignidad u otros derechos de la personalidad, único supuesto en el cual cabe la figura de la presunción del daño”.</i></p> <p>Que, como es de verse de los actuados, la demandante ha ofrecido como pruebas del pago indemnizatorio el informe psicológico que obra a folios 66-69 de autos, la cual concluye en el estado</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de ansiedad debido al despido del cual fue objeto, asimismo, se indica en dicho informe, que el estado emocional de ansiedad y perturbación del evaluado no es una condición de su personalidad, sino de la situación que actualmente esta atravesando debido al despido de su puesto laboral, pero que puede alterar» en caso no logre resolver”; dicho informe recomienda un seguimiento terapéutico de su estado emocional; que, dicha evaluación psicológica, constituye una prueba directa que acredita el daño moral, mas aun, cuando acredita con copia de su documento nacional de identidad (fs.19) que su estado civil es casado; asimismo, de las boletas de pago (fs.27-56) se advierte que percibía asignación familiar; estando a los documentos citados, tenemos que el demandante al ser despedido contaba con carga familiar, pues aún tenía hijos menores de edad, estando a ello, debemos considerar los documentos citados como pruebas directa e indirectas, para acreditar el daño padecido, pues al contar con hijos menores de edad y al verse sin ingresos, a causa de la pérdida de su empleo, dicha situación lo ha afectado emocionalmente; siendo así debe revocar el extremo de la sentencia que deniega el pago de daño moral, y fijar por dicho concepto la suma de S/4,000.00 soles</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL; REFORMANDOLA declararon FUNDADA la demanda de indemnización por daños y perjuicios respecto al daño moral, fijándola en la suma de S/4,000.00 soles.</p> <p>DISPUSIERON la devolución de los actuados al Juzgado de origen para su ejecución en caso de quedar consentida y su elevación en caso de interponerse casación, actos bajo responsabilidad de Secretaría de Sala quien debe cumplir este mandato en plazo razonable, sin dilaciones indebidas. NOTIFICANDOSE</p>	<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							9
--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado; **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO MODAL, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y DAÑO MORAL; EXPEDIENTE N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE – INDEPENDENCIA. 2023**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Lima, marzo 2023



Tesista: Silvia Edith Palacios Luna
Código de estudiante: 3206121070
DNI N° 46028097
Código ORCID: 0000-0002-5536-1888

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2023																	
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II					
		Mes				Mes				Mes				Mes					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Elaboración del Proyecto	X																	
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X												
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X											
7	Recolección de datos						X	X	X	X									
8	Presentación de resultados								X	X									
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X								
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X						
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X						
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X						
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X						
14	Redacción de artículo científico												X	X					

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Bas e	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

PALACIOS LUNA - DESNATURALIZACION DE CONTRATOS MODAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

doku.pub

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo