



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO  
INCAUSADO Y PAGO POR LUCRO CESANTE;  
EXPEDIENTE N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01. DISTRITO  
JUDICIAL SULLANA, 2023**

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

**AUTORA  
CHERO SOLANO, MARY ELENA  
ORCID 0009-0001-4782-5451**

**ASESORA  
GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES  
ORCID: 0000-0001-9490-5190**

**CHIMBOTE- PERÚ  
2023**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ACTA N° 0217-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:10** horas del día **31** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO** Presidente  
**GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON** Miembro  
**LIVIA ROBALINO WILMA YECELA** Miembro  
**Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO POR LUCRO CESANTE; EXPEDIENTE N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01. DISTRITO JUDICIAL SULLANA, 2023**

**Presentada Por :**  
(0406171016) **CHERO SOLANO MARY ELENA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

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

**MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO**  
Presidente

**GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON**  
Miembro

**LIVIA ROBALINO WILMA YECELA**  
Miembro

  
Mg. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

**Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO POR LUCRO CESANTE; EXPEDIENTE N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01. DISTRITO JUDICIAL SULLANA, 2023 Del (de la) estudiante CHERO SOLANO MARY ELENA, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 16% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 21 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **DEDICATORIA**

### **A Jesús:**

Dedico de forma muy especial, por su amistad incondicional

### **A mi esposo e hijos:**

por siempre darme su apoyo en los momentos más necesitados, han sido un ejemplo de vida, de superación y de progreso.

**MARY ELENA CHERO SOLANO**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A mi maestra:**

Abog. Ms. Rosina Mercedes Gonzales Napuri Por sus conocimientos, e inculcar un profundo fervor por la carrera profesional de derecho.

**MARY ELENA CHERO SOLANO**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice general .....	VI
Lista de cuadros consolidados de resultados .....	VII
Resumen .....	VIII
Abstract.....	IX
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción del problema.....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Justificación de la investigación.....	3
1.4 Objetivo .....	4
1.4.1 Objetivo general.....	4
1.4.2 Objetivo específico.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1 Antecedentes Internacional.....	6
2.1.2 Antecedentes Nacional.....	7
2.1.3 Antecedentes Locales Regional.....	13
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1 Proceso ordinario Laboral.....	16
2.2.1.1 Concepto.....	16
2.2.1.2 Característica del proceso ordinario laboral.....	17
2.2.1.3 Esquema del proceso ordinario.....	17
2.2.1.4 Principios del proceso ordinario laboral.....	18

2.2.1.4.1 Clasificación.....	19
2.2.1.4.1.1 Principio Protector.....	19
2.2.1.4.1.1.1 Principio indubio pro operario.....	20
2.2.1.4.1.1.2 Principio norma más favorable.....	20
2.2.1.4.1.1.3 Principio condición más favorable.....	21
2.2.1.4.1.2 Principio de irrenunciabilidad.....	22
2.2.1.4.1.3 Principio de continuidad.....	23
2.2.1.4.1.4 Principio de igualdad de oportunidades.....	23
2.2.1.4.1.5 Principio de la realidad o veracidad.....	24
2.2.1.4.1.6 principio de razonabilidad.....	25
2.2.1.4.1.7 Principio de dirección.....	25
2.2.1.4.1.8 Principio de Impulso de Oficio.....	26
2.2.1.4.1.9 Principio de Economía.....	26
2.2.1.4.1.10 Principio de Celeridad.....	27
2.2.1.4.1.11 Principio de Concentración.....	28
2.2.1.4.1.12 Principio de Inmediación .....	28
2.2.1.4.1.13 Principio de Gratuidad.....	28
2.2.1.4.1.14 Principio de Socialización del proceso.....	29
2.2.1.4.1.15 Principio de Juez y Derecho.....	29
2.2.1.4.1.16 Principio de Oralidad.....	30
2.2.1.4.1.17 Principio de Cosa Juzgada.....	31
2.2.1.5 Etapas del proceso ordinario laboral.....	31
2.2.1.5.1 Etapa Postulatoria.....	31
2.2.1.5.1.1 Presupuesto o condiciones procesales.....	32
2.2.1.5.1.2 Legitimación y comparecencia en el proceso laboral .....	33
2.2.1.5.1.3 Demanda.....	33
2.2.1.5.1.3.1 Contenido de la Demanda: la pretensión y sus elementos.....	35
2.2.1.5.1.4 Contestación de Demanda.....	36
2.2.1.5.2 Etapa saneamiento procesal.....	36
2.2.1.5.3 Etapa conciliatoria.....	36
2.2.1.5.4 Fijación de puntos controvertidos.....	37

2.2.1.5.5 Etapa de juzgamiento.....	38
2.2.1.5.5.1 Juzgamiento anticipado.....	39
2.2.1.5.6 Alegatos .....	40
2.2.1.5.7 Etapa Decisoria.....	40
<b>2.2.2 La Prueba.....</b>	<b>41</b>
2.2.2.1 Concepto.....	41
2.2.2.2 Objeto de la prueba.....	42
2.2.2.3 Diferencia entre prueba y medio prueba.....	42
2.2.2.4 Principios de la prueba.....	43
2.2.2.4.1 Principio de unidad de la prueba.....	44
2.2.2.4.2 Principio de comunidad o adquisición de la prueba.....	44
2.2.2.4.3 Principio de contradicción de la prueba.....	44
2.2.2.4.4 Principio de ineficacia de la prueba ilícita.....	45
2.2.2.4.5 Principio de la oralidad.....	45
2.2.2.4.6 Principio de la originalidad de la prueba.....	46
2.2.2.4.7 Principio de la carga de la prueba.....	46
2.2.2.4.8 principio inversión de la carga.....	47
2.2.2.4.9 El principio del favor probationes. ....	48
2.2.2.5 Valoración y apreciación de la prueba.....	48
2.2.2.6 Sistemas de valoración de la prueba.....	49
2.2.2.6.1 El sistema de la tarifa legal.....	50
2.2.2.6.2 El sistema de valoración judicial.....	50
2.2.2.6.3 Sistema de la sana crítica.....	51
<b>2.2.3 Medios probatorios.....</b>	<b>51</b>
2.2.3.1 Concepto.....	51
2.2.3.2 Clases de medio probatorios.....	52
2.2.3.2.1 Medio probatorio típico.....	52
2.2.3.2.2 Medio probatorio atípico.....	53
2.2.3.3 Medio Probatorio en materia de estudio.....	53
2.2.3.3.1 La prueba documental.....	53
2.2.3.3.1.1 Concepto.....	53



2.2.3.3.1.2 Prueba documental actuada en juicio .....	.54
2.2.3.3.2 Declaración de parte.....	.54
2.2.3.3.2.1 Concepto.....	.54
2.2.3.3.2.2 Declaración de parte actuada en juicio.....	.54
<b>2.2.4 La sentencia.....</b>	<b>.56</b>
2.2.4.1 Concepto.....	.56
2.2.4.2 La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	.57
2.2.4.3 Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	.57
<b>2.2.5 Sentencia laboral.....</b>	<b>.59</b>
2.2.5.1 Concepto.....	.59
2.2.5.2 Contenido de la sentencia laboral .....	.59
2.2.5.3 Ejecución de la sentencia laboral .....	.60
2.2.6 Apelación en materia laboral .....	.60
2.2.6.1 Concepto.....	.60
2.2.7 Relaciones laborales.....	.61
2.2.7.1 Definición.....	.61
2.2.7.2 Presunciones y demás elementos que facilitan la prueba de la existencia de la relación laboral.....	.62
2.2.8 El contrato de trabajo.....	.62
2.2.8.1 Definición.....	.62
2.2.8.2 Sujetos del contrato de trabajo.....	.63
2.2.8.3 Elementos del contrato de trabajo.....	.63
2.2.8.4 Formalidad del contrato de trabajo.....	.65
2.2.8.5 El contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	.65
2.2.9 Régimen laboral.....	.67
2.2.9.1 Concepto.....	.67
2.2.9.2 Clasificación de regímenes laborales.....	.67
2.2.9.2.1 Régimen laboral público.....	.67
2.2.9.2.2 Régimen laboral privado.....	.68
2.2.9.2.3 Régimen laboral CAS.....	.69
2.2.9.2.4 Régimen laboral materia en investigación.....	.70

2.2.10	Desnaturalización de los contratos laborales.....	.70
2.2.11	Contrato de locación de servicios.....	.71
2.2.11.1	Concepto.....	.71
2.2.11.2	Elementos del contrato de locación de servicio.....	.71
2.2.11.3	Diferencia contrato de locación de servicios y contrato de trabajo.....	.71
2.2.12	Despido ....	.72
2.2.12.1	Concepto.....	.72
2.2.13	Despido incausado.....	.73
2.2.13.1	Concepto.....	.73
2.2.14	Responsabilidad civil.....	.74
2.2.14.1	Concepto.....	.74
2.2.14.2	Función de la responsabilidad civil.....	.75
2.2.14.3	Elementos estructurales de la responsabilidad civil.....	.75
2.2.14.3.1	Elemento antijuridicidad o ilicitud.....	.76
2.2.14.3.2	Elemento factor de atribución.....	.77
2.2.14.3.2.1	Elemento factor de atribución subjetivo.....	.78
2.2.14.3.2.1.1	Dolo.....	.78
2.2.14.3.2.1.2	Culpa.....	.78
2.2.14.3.2.2	Elemento factor de atribución objetivo.....	.79
2.2.14.3.3	Elemento el nexo causal.....	.79
2.2.14.3.4	La imputabilidad.....	.80
2.2.14.3.5	El daño.....	.80
2.2.15	La indemnización laboral.....	.81
2.2.16	Lucro cesante.....	.82
2.3.	Hipótesis - Marco conceptual .....	.82
2.3.1	Hipótesis.....	.82
Marco conceptual.....		.83
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>		<b>.85</b>
3.1.	Nivel, tipo y diseño de investigación.....	.85
3.1.1	Nivel de investigación.....	.85
3.1.1.1	Exploratoria.....	.85

3.1.1.2 Descriptiva.....	.85
3.1.2 Tipo de investigación.....	.86
3.1.2.1 Cuantitativa.....	.86
3.1.2.2 Cualitativo.....	.86
3.1.3 Diseño de investigación.....	.87
<b>3.1.3.1</b> No experimental .....	.87
3.1.3.2 Retrospectiva .....	.87
3.1.3.3 Transversal.....	.87
3.2. Unidad de análisis.....	.88
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	.89
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	.89
3.4.1 Descripción de técnica .....	.89
3.4.2.Descripcion de Instrumentos.....	.90
3.5. Método de análisis de datos.....	90
3.6 Aspectos éticos.....	91
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>93</b>
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>95</b>
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>CAPITULO VII: RECOMENDACIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>124</b>
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	125
Anexo 02. Definición y operacionalización de la variable.....	126
Anexo 03 Instrumento de recolección de información.....	132
Anexo 04: Evidencia empírica del objeto de estudio.....	137
Anexo 05: Procedimiento de recolección, organización calificación de datos.....	185
Anexo 06. Cuadros descriptivos para la obtención de resultados de la calidad de las Sentencias.....	196
Anexo 07 Declaración de compromiso ético y no plagio.....	215
Anexo 08: Autorización de publicación de artículo científico.....	21

## LISTA DE CUADROS

	Pg.
<b>Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia.....</b>	<b>80</b>
<b>Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....</b>	<b>81</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como problemática: **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado y pago por lucro cesante en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana, 2023?** El objetivo principal fue determinar si las sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre despido incausado y pago por lucro cesante, en el Expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositivas, considerativas y resolutivas. La metodología se empleó de tipo mixto, nivel exploratorio descriptivo, el diseño se utilizó no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó un expediente judicial elegido no más de cinco años de antigüedad al momento de iniciar el estudio, se utilizó la técnica de observación y una lista de cotejo. Los resultados determinaron la calidad de la sentencia de primera instancia de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango **muy alta** calidad en cada una de ellas, a la misma vez la sentencia de segunda instancia se consideró muy alta ya que cuenta con diferente calificación, la parte expositiva rango de alta calidad, la parte considerativa rango de **muy alta** calidad y la parte resolutive de rango **alta** calidad. Se concluyó que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango **muy alta** y **muy alta** calidad respectivamente.

**Palabras clave:** Calidad, despido incausado, lucro cesante, motivación, parámetros, y sentencia .

## ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on unjustified dismissal and payment for loss of earnings in file No. 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01, Sullana Judicial District, 2023? The main objective was to determine whether the judgments of first and second instance in the process on unjustified dismissal and payment for loss of earnings, in File No. 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01, Sullana Judicial District, 2023, They comply with the parameters of the corresponding norm, doctrine and jurisprudence in relation to the expository, considerative and operative parts. The methodology was used of a mixed type, exploratory descriptive level, the design was non-experimental, retrospective and cross-sectional. Harvesting A judicial file was chosen no more than five years old at the time of the start of the study, using the observation technique and a checklist. The results determined that the quality of the judgment of the first instance of the expository, considerative and operative parts were of very high quality in each of the At the same time, the judgment of the second instance was considered very high since it has a different qualification, the expository part rank of high quality, the considerative part range of very high quality and the operative part of high quality range. It was concluded that the first and second instance judgments were of very high rank and very high quality, respectively.

**Keywords:** Quality, unjustified dismissal, loss of earnings, motivation, parameters, and labor sentence.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

#### **Realidad problemática**

En mérito a nuestra investigación a la motivación de las resoluciones expedidas por todo órgano jurisdiccional de lo cual es unas máximas exigencias del servicio de impartición de justicia. Sin embargo, como afirmo el autor Ciocchini, para una eficiencia y la efectividad de la tutela judicial requieren que la intervención judicial sea oportuna, ya que de lo contrario las consecuencias del conflicto que la demanda ya no pueden ser revertidas. Por esta razón, los programas de reforma han tenido como prioridad erradicar la demora judicial y lograr una administración de justicia que responda prontamente a los requerimientos de los justiciables.

Dentro a la problemática que enfrenta el sector de justicia los procesos judiciales laborales que esto causa y generan preocupación y un estado de inestabilidad, desprotección y precariedad al trabajador dejando un perjuicio para él y su familia. Tal como precisa el diario español referente el diario Economist & Jurist (2023) a través del primer barómetro de opinión realizado por el CGPJ sobre el Servicio Público de Justicia de 1984, el 21% de los españoles opinaba que la Justicia funcionaba mal o muy mal. En consecuencia, uno de los principales factores a la debilidad de función judicial la Justicia son insuficientes y las tres primeras carencias señaladas son: falta de jueces, falta de medios informáticos y falta de personal auxiliar.

Sobre lo particular los procesos judiciales por despido donde el empleador para despedir es la decisión unilateral que está sustentada en lo legitimo y legalidad lo que significa que lo legitimo el empleador tiene que sustentar en una causa determinada y lo legal tiene que haber un procedimiento, que si no reúne estos requisitos constituyera un despido arbitrario de sustentar estos requisitos por el empleador sería un despido justificado. En consecuencia, buscando tutela jurisdiccional para su plena reposición

Consideremos ahora en cuanto a la figura del reposición del despido en la via judicial como mecanismo de control del derecho sustantivo donde ampara a favor del trabajador y la protección de su derechos laboral sobre principalmente al no ser despedido de su centro de

labores , y donde el exceso del despido generando como conflicto socio –jurídico que agravan económicamente al trabajador y su familia y recurriendo en la búsqueda de tutela jurisdiccional efectiva tal como afirmó Zapirain (2017) lo cual argumentó sobre las sentencias laboral dentro del sistema procesal, y particularmente el social, donde constituye en su indicador más señero, en la referencia más ilustrativa para comprobar en qué medida el proceso y sus normas están en condiciones de resolver las discordias que proponen los ciudadanos.

Dentro de este contexto normativo expuesto por la OIT (2009) a través del convenio 158 precisó que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (p.1). En consecuencia, que el empleador no podrá ejercer dentro de sus facultades para despedir salvo sea causa justificada i) la capacidad del trabajador; ii) la conducta del trabajador; o iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por otro lado, la autora española Sanz de Galdeano(2021) donde mediante datos estadísticos de asuntos resueltos judicialmente en materia de despido en España, esto es, los datos de asuntos que no fueron conciliados en vía extrajudicial y acaban siendo resueltos en el juzgado, resulta que en el año 2019 hubo un total de 108.698 asuntos, de los cuales 21.599 terminaron con sentencia favorable al trabajador, 4445 con sentencia favorable en parte y 6.550 con sentencia desfavorable, Además 50.307 se conciliaron en vía judicial. En el año 2020 estos datos se mantienen en parecidos términos y hubo un total de 107.834 despidos, de los cuales 20.814 terminaron con sentencia favorable al trabajador, 4.078 con sentencia favorable en parte al trabajador y 5.563 con sentencia desfavorable. En este año 2020 un total de 49.005 asuntos fueron conciliados en vía judicial. En cuanto a la indemnización media por despido, a partir del último estudio elaborado por el Ministerio sobre el despido y su coste entre los años 2015 a 2018, cabe concluir que la indemnización media por despido se situó en el año 2015 en los 10.044 euros, en el año 2016 en 10.090 euros, en el año 2019 en 9.129 euros y en el año 2018 en 9.306 euros (pp 62-63)

En el Perú mediante informe de la OIT (2020) ha resaltado el impacto considerablemente



en cuanto a las relaciones laborales, principalmente de las siguientes formas: (i) reducción de personal (despidos) y disminución de salarios (en Lima Metropolitana estima el INEI que el sueldo promedio ha caído un mínimo de 10%); (ii) aumento de la informalidad y subempleo; y, (iii) la adaptación de las empresas a la nueva laboralidad y adopción de las medidas obligatorias de sanidad.

Nuestra unidad de estudio realizado el expediente N°00146-2021-0-3101-jr-la-01, siendo como objeto principal las sentencias del expediente en mencionado donde cuya pretensión tramitado en el Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Sullana, perteneciente al Distrito Judicial de Sullana, 2023, sobre reposición por despido incausado y pago de intermediación por lucro cesante, en el cual la parte demandante interpone la demanda pidiendo tutela jurisdiccional efectiva y la exigencia a que el demandado cumpla el reposición por despido incausado de conformidad al art 37 de la ley orgánica de municipalidades, en la que se vio que lo sentenciado en primera instancia se contiene en la resolución número cinco de fecha 6 de setiembre del año dos mil veintiuno donde se resolvió declarar **FUNDADA** la demanda, la misma que fue apelada por la parte demandada y mediante sentencia contenida en la resolución número 11 de fecha enero de del dos mil veintitrés ante la **SALA LABORAL TRANSITORIA DE SULLANA**, se pronunció declarando **CONFIRMAR** la citada sentencia

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00146-2021-0-3101-jr-la-01; distrito judicial de Sullana 2023?

## **1.3 Justificación de la investigación**

En ese sentido, mediante la presente investigación se pretende establecer la motivación judicial de la reposición laboral establecido en la Constitución Política de 1993 en su artículo 27 prevé que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Sin embargo también le corresponde establecer el cumplimiento de requisitos que se encuentran

dispuestos en los artículos 31° y 32° de la LPCL, uno de ellos y de los más importantes, es que las causas de despido deben tener la descripción de los hechos que motivan el inicio del procedimiento, y señalar claramente las faltas graves que la ley establece y que motivan el despido. Además, el presente proceso si se ha efectuado con la concurrencia de todos los requisitos legales que se exigen para llevar un adecuado despido laboral o su inminente reposición a favor del trabajador.

Por otro lado, tenemos la actuación del órgano de control difuso a través de los juzgados especializados de trabajo en el control de la administración de justicia deben tomar en consideración los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausado (en los cuales no exista imputación de causa alguna).

En cuanto a los resultados obtenidos se destaca respecto a los aportes acreditados por las partes y la aplicación sustantiva a fin dar motivación por parte del juzgador para su respectivo fallo. así mismo enfatizo el deber y obligación del estado en la protección de los derechos individuales y colectivos en materia laboral así como la protección del despido incausado y su plena reposición a su centro de labores a favor del trabajador en merito lo establecido por el TC, que ha referido el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo implica dos aspectos: por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo, y por otro por el derecho a no ser despedido sino por causa justa. el primer aspecto, supone la adopción parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, según las posibilidades del estado. el segundo radica en la proscripción de ser despedido, salvo que medie una motivación justificada o se indemnice (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12; STC 3330-2004-AA/TC, fundamento 30)

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante según los parámetros normativos,

doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00146-2021-0-3101-jr-la-01 del distrito judicial de Sullana. 2023

#### **1.4.2. Específicos**

- Determinar la calidad de sentencias de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante; en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales en el expediente seleccionado
- Determinar la calidad de sentencias de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante; en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales en el expediente seleccionado

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Abarca (2020) a través de su investigación la nulidad del despido en el reconocimiento judicial de la relación laboral de los trabajadores del estado contratados a honorarios observamos al tipo de investigación descriptivo documental, partiendo como objetivo general analizar los argumentos en favor y en contra de la aplicación de la nulidad del despido en el caso comentado, que nos ha entregado tanto la jurisprudencia como la doctrina, así mismo el referido autor concluyó que se verifica la concurrencia de elementos que hagan presumir la existencia de un contrato de trabajo, y por ende, de una relación laboral, lo que trae aparejado la aplicación de la normativa del ramo al caso concreto. De esta forma, se debería dar lugar a las indemnizaciones y demás prestaciones laborales que deben pagarse en conformidad a la ley (p 138).

Espinoza (2021) desarrolló su tesis principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador; consideró en cuanto al tipo de investigación descriptivo documental, arribando como objetivo general realizar un análisis generalizado de la situación actual del mercado laboral y la estabilidad, donde la autora concluye que la situación jurídica laboral actual de los trabajadores es muy compleja debido a los tipos de contratos laborales existentes y la poca flexibilidad que tienen tanto empresas como trabajadores al momento de resolver su situación contractual y relación laboral en casos adversos. (pp 24-25).

Rodrigo (2021) a su investigación doctoral denominada el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral consideró metodológicamente en cuanto al tipo de investigación descriptivo documental, arribando como objetivo vincular dichos fenómenos en el sentido de examinar la precariedad desde el marco normativo del derecho al trabajo donde la autora concluyó el contenido de este derecho es complejo, habiéndose identificado dos dimensiones: jurídica y política. La dimensión jurídica está integrada por dos elementos: estabilidad

laboral y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Por lo tanto, el derecho al trabajo respecto de esta dimensión no se restringe a causalidad del despido, tutela judicial y sanción como reincorporación o indemnización para supuestos de contravención, sino que tiene un contenido de protección durante la relación laboral (p. 252)

Masache (2019) a través de su investigación titulado el acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores consideró metodológicamente un enfoque cualitativo porque se realiza mediante revisión bibliográfica para sustento de la investigación y diseño de los instrumentos de información y el enfoque cuantitativo, porque los instrumentos generan datos que permitirán acercarse a la realidad del problema alcanzando un objetivo general determinar los medios de prueba fehacientes para demostrar el despido intempestivo, con la finalidad de que el trabajador pueda obtener la indemnización, y de esta manera combatir con la inseguridad laboral y el desempleo llegando a las conclusiones: 1) Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez, 2) Asegurar que el rubro por despido garantizado en el art. 188 del Código del Trabajo se entregue al trabajador efectivamente en todos los casos. 3) Evitar que las relaciones laborales que cesen en sus efectos por despido intempestivo vulneren derechos de los trabajadores. 4) Prevenir que los trabajadores de manera abrupta pierdan el amparo de los efectos de la relación laboral por un acto arbitrario e ilegal del empleador (p. 55)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Altamirano (2022) mediante su tesis afectación de derechos laborales con indemnizaciones por lucro cesante en despidos encausados y fraudulentos, años 2015 – 2021 cuya metodología descriptiva, básica, cualitativa y un diseño de investigación

no experimental-transversal, alcanzando un objetivo general determinar los criterios unificadores de los plenos jurisdiccionales y analizar los derechos laborales afectados en las sentencias de la corte suprema al otorgarse las indemnizaciones por lucro cesante en los despidos encausados y fraudulentos, entre los años 2015 a 2021 arribando a la conclusión: 1) En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, recaída en la sentencia del 13 de marzo de 2003, ha ratificado la inconstitucionalidad del despido encausado, generando supuestos adicionales de reposición y que pueden merecer una protección sustitutoria, que amplían la protección contra el despido, en tal sentido, al indicar que se debe reclamar el pago de remuneraciones devengadas en la vía indemnizatoria, no se estaba refiriendo a lo único que podía reclamar el trabajador; toda vez que no llega a definir con precisión la razón por la que la indemnización constituye una sanción adecuada para resarcir las remuneraciones devengadas del trabajador durante el tiempo que duró el despido; el no hacerlo significaría desconocer la eficacia de la tutela de los derechos constitucionales. ii. La Corte Suprema, ante la imperiosa necesidad de generar decisiones predecibles en el otorgamiento de indemnizaciones por lucro cesante en los despidos encausados y fraudulentos e inexistencia de uniformidad en la determinación del monto indemnizatorio, ha generado acuerdos a través de los Plenos Jurisdiccionales Nacionales, en algunos de ellos, se ha pretendido suplir el vacío legal que existe en relación a los despidos nulos, en los cuales si se otorgan remuneraciones devengadas que incluye los beneficios laborales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, aporte al sistema de pensiones; cuyo desconocimiento genera vulneración constitucional de derechos laborales de los trabajadores y de los tratados internacionales; mientras que en otros, faculta a que los jueces emitan sentencias con criterios dispersos amparados en su facultad discrecional. iii. Los criterios unificadores emitidos por los colegiados supremos a través de acuerdos de los plenos jurisdiccionales no vienen logrando su finalidad, debido a que no constituyen precedentes vinculantes según la Ley Orgánica del Poder Judicial. Si bien se han desarrollado algunos criterios sobre la determinación del quantum indemnizatorio, los mismos resultan genéricos e imprecisos para determinar montos indemnizatorios equitativos a las remuneraciones devengadas y beneficios laborales que se otorgan por despido nulo; tal es así que, pese a contar con parámetros objetivos para el cálculo del

monto, el juez recurre a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil y lo fija con valoración equitativa; así también, se han incorporado figuras ajenas a nuestro ordenamiento como el daño punitivo, que debe ser otorgado de oficio por el juez ante la falta de pago de aportes al sistema de pensiones, el mismo que no tiene naturaleza indemnizatoria sino sancionadora. iv. Como resultado del análisis de las veinte casaciones emitidas por las salas laborales sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de los despidos encausados y fraudulento, años 2015 a 2021, se observa que el criterio para determinar el quantum indemnizatorio en un 40% de las casaciones, es no considerar a los beneficios laborales, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, aportes a los sistemas de pensiones, los cuales no fueron tomados como parámetro indemnizatorio, lo que conllevó que los jueces emitan sentencias amparados en su discrecionalidad. v. Existe a nivel jurisprudencial y doctrinario posturas diversas y hasta opuestas, que hacen que a la actualidad sea un tema complejo y discutido y tal como se puede apreciar en los hallazgos de la presente investigación, así como en las investigaciones realizadas por otros autores, en los procesos laborales que se demandan el pago de indemnización por despido incausado o fraudulento, se obtienen montos dispares en relación con las remuneraciones devengadas y beneficios sociales que se otorgan por despido nulo (pp. 79-81)

Mariño-Rea (2022) a través de su investigación identificación relacional entre indemnizaciones por cese de personal ante causas económicas frente a reducciones generadoras de despidos laborales (Barranca, 2020-2021) aplicó metodológicamente el tipo correlacional, enfoque mixto, diseño no experimental – transversal alcanzando un objetivo general Identificación relacional entre el pago de indemnización laboral en caso de cese por reducción de personal basado en causas económicas frente a las reducciones generadoras de despidos laborales (Barranca, 2020 – 2021).lo cual concluyo que, entre el pago de la indemnización laboral en caso de cese por reducción de empleados basados en causas económicas frente a las reducciones generadoras de despidos laborales (Barranca, 2020 – 2021) existe una relación inversa significativa. Así, la manera en la que el pago de una indemnización en casos de cese colectivo por causas económicas incide en la reducción de despidos laborales, radica en que el pago

de una indemnización a favor de los trabajadores afectados permitirá que las empresas antes de tomar la decisión del cese colectivo, evalúen realmente otras medidas menos lesivas que les permita afrontar la crisis en las que se encuentran. b. Se concluye que, entre el cese colectivo por causas económicas respecto a la permanencia de las empresas que tienen riesgo de declararse en quiebra existe una relación directa significativa. Sin embargo, la regulación actual debe enfocarse no solamente en la protección del empleador y la empresa como tal, sino que, también debe consagrar disposiciones que brinden protección a los derechos del trabajador perjudicado. c. Se concluye que, el actual procedimiento establecido por nuestra normativa legal vigente para el cese colectivo por causas económicas, tecnológicas o estructurales, es el siguiente: Inicia el proceso de cese con la comunicación del empleador al sindicato de trabajadores de los motivos o causas que invocan, así como la nómina de trabajadores afectados, que no podrá ser menor a 10% del total. Posteriormente, la empresa y el sindicato deberá reunirse y negociar sobre las medidas que pueden adoptarse para evitar el cese colectivo. Aunado a ello, se debe poner en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que aperture el expediente respectivo, debiendo presentar una declaración jurada donde se especifique la causa objetiva invocada y anexar una pericia de parte realizada por una empresa auditora debidamente autorizada por la Contraloría General de la República. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá poner en conocimiento al sindicato dicha pericia dentro de las 48 horas de presentada, habilitando en los 15 días hábiles siguientes a que los trabajadores presenten pericias adicionales. Vencido dicho plazo, se convocará a reuniones de conciliación que deberán realizarse en los 3 días hábiles siguientes. Finalmente, cumplido dicho periodo de tiempo la Autoridad Administrativa de Trabajo dictará resolución dentro de los 5 días hábiles siguientes. Por lo que, de la revisión de su contenido se advierte que entre la vulneración de los derechos del trabajador con el procedimiento de cese colectivo por causas económicas existe una relación directa significativa. d. Se concluye que, los derechos del trabajador que se ven transgredidos con el cese por reducción de personal basados en causas económicas son: i) El derecho al trabajo; ii) El derecho a la estabilidad laboral y; iii) El principio protector o tutelar. e. Se concluye que, el cese colectivo, según la legislación laboral peruana vigente,



procede solamente cuando se sustenta en causas objetivas como: i) caso fortuito o fuerza mayor; ii) por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; iii) por disolución y la liquidación de la empresa, y la quiebra; y, iv) por reestructuración patrimonial sujeta a la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal. Siendo el segundo de ellos, la causa que invocaron la mayor cantidad de empresas para justificar el despido masivo durante la pandemia del Covid 19. entre el pago de la indemnización laboral en caso de cese por reducción de empleados basados en causas económicas frente a las reducciones generadoras de despidos laborales (Barranca, 2020 – 2021) existe una relación inversa significativa (pp. 60-61).

Horna (2021) mediante su tesis denominada aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador consideró en cuanto al tipo de investigación de método inductivo-deductivo, cuyo objetivo general determinar cómo se aplica, el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y los beneficios laborales del trabajador donde el citado autor concluye que al aplicar el principio de la primacía de la realidad en la existencia de un contrato oculto se determina la relación contractual entre las partes como la forma en la se ejecuta el contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en los documentos, es decir reconoce el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador a un plazo indeterminado, así como también los beneficios que le facultan al trabajador (p 93).

Sandoval (2021) en la investigación titulada vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el exp. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA-01 aplicó al tipo de metodología básica, de un nivel de investigación descriptivo, siendo su diseño cualitativo, considerando como técnica el análisis de documento y como instrumento el análisis de contenido y cuyo objetivo responde identificar como se vulneró el derecho Laboral finalmente el citado autor concluyó donde se identificó que se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010, por el

incumplimiento de los beneficios sociales y la compensación de tiempo de servicio a favor del trabajador (p 32).

Flores-Yañez (2020) mediante su tesis titulada análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020 aplicó metodológicamente cuantitativa, de nivel descriptivo y de diseño descriptivo simple, por ser observacional y contar con una sola variable, cuyo objetivo general describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020. Lo cual arribó a la conclusión Se logró describir los criterios que determinaron de las sentencias por desnaturalización de los contratos laborales, en el juzgado de trabajo del distrito de Chanchamayo 2020, los cuales fueron fundamentalmente, de aquellos trabajadores que cumplieron con los supuestos del artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: y la norma cumple con 4 supuestos que devienen en la desnaturalización de los contratos de trabajo. a) Si continúa laborando después de que venció el plazo; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se regresó y el trabajador continúa laborando; d) Demostrar la existencia de simulación o fraude de las normas que la ley señala, todo ello enmarcado en el Decreto Supremo 003-97-TR, según el 52.7 % de los casos estudiados y, por otro lado, un 38.2 % de procesos de desnaturalización de contratos de trabajo, en los supuestos de aquellos trabajadores que iniciaron sus labores con contratos civiles, SNP u órdenes de servicio, en los cuales venían siendo contratos simulados o fraudulentos que no se ajustaron a la normatividad vigente. Asimismo, podemos señalar que un 13.3% de sentencias fueron Infundadas ya que los trabajadores que pretendieron desnaturalizar desconocían de la ley (p.98)

### **2.1.3 Antecedentes Locales o Regional**

Mezones (2022) mediante su tesis titulada modificación del artículo 34° del texto único ordenado del decreto legislativo 728 ley de productividad y competitividad laboral, Piura, 2023 tiene un enfoque cuantitativo en un nivel de descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental a la vez teniendo como objetivo general determinar las razones jurídicas para la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022.a la cual arribo a las conclusiones: 1) Los trabajadores son la fuerza fundamental de las empresas privadas y públicas, quienes prestan sus servicios con la finalidad de obtener ingresos remunerativos, que le servirán como sustento para el bienestar y libre desarrollo de su familia. Por tal motivo es necesario otorgarle a dicho trabajador la seguridad laboral en la continuidad y permanencia en el ámbito laboral, y que su despido se fundamente y motive en causas justas relacionados a su capacidad o conducta, establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y evitar de esta manera el poder unilateral que tiene el empleador para despedir a un trabajador en forma arbitraria. 2) se determinó los fundamentos jurídicos del ámbito supranacional, que permitirán la modificación del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022. Así tenemos que el artículo 7°, literal d) del Protocolo Adicional a la Convención 61 Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en San Salvador (El Salvador) el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Perú, mediante Resolución Legislativa N° 26648, autoriza a los países firmantes del tratado a regular la reparación del despido injustificado tanto a través de la indemnización como de la reposición en el puesto de trabajo: es decir en dicho protocolo ratificado por el Perú, se repara el daño causado por despido injustificado (despido arbitrario), que se puede dar a través de la indemnización (resarcitorio) o de la reposición (restitutorio), este último, es lo que se está proponiendo para sustentar la modificación del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Piura, 2022 (pp. 60-61)

Alvarado (2018) análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado donde se describió el tipo investigación documental – descriptiva a la vez teniendo como objetivo general determinar si los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado que han sido despedidos bajo el argumento de pérdida de confianza tienen derecho a indemnización por despido arbitrario o por el contrario constituye una causa justa de despido arribando a la conclusión Que si bien el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - no regula respecto a la extinción unilateral del vínculo laboral del trabajador de confianza o dirección, bajo el argumento de pérdida de confianza ni su protección frente al despido arbitrario, es preciso resaltar que dicha norma tampoco hace distinción de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición; por lo que, le son aplicables las normas de la LPCL referidas a la forma de extinción de la relación laboral y por ende, si a estos trabajadores se les invoca “pérdida de confianza”, como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del texto normativo señalado, les corresponde el otorgamiento de la tutela indemnizatoria, sostener lo contrario significaría validar un despido sin sustento legal que afectaría derechos constitucionales de esta categoría especial de trabajadores (p.106)

More (2018) en su obra las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral describió al tipo investigación documental teniendo como objetivo general Determinar si efectivamente son las Entidades Públicas quienes propician las Interrupciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios los cuales concluyó Con las interrupciones tendenciosas propiciadas por las Entidades Públicas, se vulnera no solo el derecho al trabajo, derecho reconocido constitucionalmente, sino con ello una serie de derechos vinculados, como la protección frente al despido arbitrario, ya que muchos trabajadores son destituidos de su centro de trabajo sin causa justa y por ende también la estabilidad laboral. 6. La

Casación N° 7298-2015-Piura, ha sido emitida en contra versión al principio de progresividad y no regresividad, ya que anteriormente con la expedición de la Casación N° 5807-2009-JUNIN, el Tribunal Constitucional, asumió una posición que a todas luces implicaba un progreso muy significativo en salvaguarda del derecho al trabajo, sin embargo, con la emisión de la Casación N° 7298-2005-Piura, se retrocedió en el progreso que ya se había alcanzado en materia laboral pública (pp.136-137)

### **Locales**

Orbegozo (2019). elaboró en su trabajo de investigación pregrado titulado “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vinculo laboral en el expediente N° 0619-2018-0-3101- jr-la-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019” donde se describió el tipo investigación cuantitativa – cualitativa (mixta), alcanzando con un objetivo general Verificar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral, en el expediente N° 00619-20180-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Sullana – Sullana. 2019 cumplen con la calidad según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinente, concluyendo la existencia de una relación jurídica laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (p.176).

Ruiz (2018) su tesis titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 001232014-003102-JR-CI-01, del distrito judicial del Sullana – Sullana, 2018 donde nos planteó el tipo investigación aplicado mixta por ser una investigación cuantitativa – cualitativa alcanzando con un objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00123-2014-003102-JR-CI-01, del Distrito Judicial del Sullana-Sullana; 2018, donde arribo a la conclusión a lo establecido por el TC, que ha referido el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo implica dos aspectos: por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo, y por otro por el derecho a no ser despedido sino

por causa justa. el primer aspecto, supone la adopción parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, según las posibilidades del estado. el segundo radica en la proscripción de ser despedido, salvo que medie una motivación justificada o se indemnice (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12; STC 3330-2004-AA/TC, fundamento 30)

En merito a las teorías expuestas por el autor Horna (2021) precisando al principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y los beneficios laborales del trabajador donde el citado autor concluye que al aplicar el principio de la primacía de la realidad en la existencia de un contrato oculto se determina la relación contractual entre las partes como la forma en la se ejecuta el contrato; es decir, la preminencia de la realidad material sobre lo estipulado en los documentos, es decir reconoce el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador a un plazo indeterminado, así como también los beneficios que le facultan al trabajador. Por ejemplo, tenemos en los contratos de locación de servicio

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Proceso ordinario laboral**

#### **2.2.1.1 Concepto**

Analizando conceptualmente al proceso ordinario como precisó Urbina (2020) a lo señalado por la norma procesal laboral, aquellas pretensiones vinculadas a los derechos laborales individuales, plurales o colectivos, procedentes a la prestación personal laboral, formativa o cooperativista, referida a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación personal de servicios (p.74)

Otra postura doctrinal sostuvo:

uno de los procesos más utilizados, ya que se controvierten pretensiones referidas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos,

generados debido a la prestación de servicios de naturaleza laboral, formativa y cooperativista, referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios (Arce, 2019, p.74)

En resumen, es “aquel proceso en donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones más extensas, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él” (Rodríguez, 2018, p.31)

### **2.2.1.2 Característica del proceso ordinario laboral**

El investigador Castillo (2023) expuso una característica de un proceso ordinario donde:” las partes tienen mayores garantías, donde las actuaciones probatorias pueden ser más completas y las alegaciones más extensas” (p.28)

Otro rasgo del proceso ordinario mediante una audiencia única como consecuencia de una demanda, disponiendo cinco días, como plazo, para la indulgencia escrita de la demanda, la cual fue notificada por un juez al demandado, debiendo explicar los argumentos probatorios y las irregularidades propuestas por el demandado, teniendo que responder las materias probatorias con sus pruebas. Asimismo, el documento enviado, resolución, indica la fecha y hora de la audiencia ejecutándose dentro de quince días como plazo (Cabrejo, 2019, p.38)

En otro orden de ideas la reducción de la emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en la que el Juez admite la demanda, se debe citar a la audiencia de conciliación, ordenándose también al demandado acudir a dicha audiencia con su escrito de contestación (Medina, 2019 p.16)

### **2.2.1.3 Esquema del proceso ordinario**

Propone Ávila (2021) al desarrollo de los procesos ordinarios laborales en dos audiencias, una de conciliación y la otra de juzgamiento. En cuanto a la

audiencia de conciliación, la misma fue diseñada para que sea la única audiencia que se llegue a celebrar, es decir, para que la controversia laboral concluya definitivamente a través de un acuerdo conciliatorio. Por otro lado la audiencia de juzgamiento debe de desarrollarse las etapas probatoria, en la que se admite y actúa las pruebas y, la decisoria en la que se valora los medios probatorios y se da a conocer el fallo de la sentencia en primer grado (pp.19-20)

«Según la esquematizado el proceso ordinario se clasifica en: La presentación del escrito de la demanda; luego de ello, se califica la demanda teniendo en cuenta los requisitos de procedencia y admisibilidad; al admitirse se corre traslado a la demanda; se lleva a cabo la audiencia de conciliación; culminada esta, en otra fecha se lleva a cabo Audiencia de juzgamiento; en la cual se da la etapa de confrontación de posiciones, Etapa de actuación probatoria, Alegatos y culmina con la sentencia; los cuales serán llevados a cabo ante el juez especializado de trabajo» (Díaz y Diestra 2014, p.15)

Medina (2020) precisó al proceso ordinario laboral se encuentra estructurado por dos audiencias, una de conciliación y la otra de juzgamiento (p.19)

#### **2.2.1.4 Principios del proceso ordinario laboral**

Son definidos aquellas líneas directrices, como soporte para el ejercicio justo y correcto de las leyes, de tal manera que sirvan para inspirar las soluciones en las controversias y orientar la interpretación de las normas ya existentes. En efecto, la importancia de los principios en los que se funda el derecho del trabajo, estriba en la función fundamental en que juegan; pues, son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho (Talavera, 2016, pp.53-54)



Por si fuera poco los principios procesales recogidos en un código son expresiones de una determinada tendencia, pero debe advertirse que su aplicación exige una interpretación reflexiva que trascienda su sentido literal o histórico cada vez que sean utilizados, privilegiándose los valores vigentes en la sociedad al momento de su aplicación (Lozano y Ramírez, 2018, p 66)

Cáceres (2020) manifestó sobre la importancia de preceptos tácitos o expresos y de carácter lógico-jurídico, a través de los cuales se establecen lineamientos y directrices que aseguren arribar a interpretaciones y conclusiones acordes al correcto sentir del ordenamiento jurídico. (p 66)

#### **2.2.1.4.1 Clasificación**

##### **2.2.1.4.1.1 Principio Protector**

Tejada (2021) este principio lo encontramos contemplado en el artículo 27 de nuestra Constitución que prescribe que: la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En consecuencia, el estado protege al trabajador frente al despido (p.54)

Dicho de otro modo, este principio porque es tuitivo y se funda ante la desigualdad de posiciones que existe durante la relación laboral. En consecuencia, la subordinación por la parte trabajadora hacia el empleador (el empleador es quien dicta las disposiciones referidas a la prestación de servicios, sanción, poder de fiscalización, etc.) (Moreno, 2023, p.43-44)

Más precisamente cualquier supuesto que implique una discrepancia entre una norma o criterio de igual o distinta jerarquía, deberá preferirse aquella que beneficie en mayor medida las necesidades del trabajador, pese a que implique una condición menos favorable para el empleador (Puican 2022 p.14)

Este principio se subdivide en los principios de “in dubio pro operario”, “la aplicación de la norma más favorable” y “la condición más beneficiosa”.

#### **2.2.1.4.1.1 Principio indubio pro operario**

Cárdenas-Moglia (2008) precisó aquel criterio que ordena o dirige al juez a elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador (p.14)

Por consiguiente, el principio in dubio pro operario como afirmó Valverde-Torres (2011) mediante informe Temático N.º 32/2010-2011 es de carácter tuitiva de rasgo inherente y distintivo de la disciplina, que, entre otros aspectos, presidiría el proceso de elaboración de las normas laborales, que les imprimiría hiperactividad absoluta y que guiaría su proceso de interpretación y aplicación (p.3)

Dentro de este mismo contexto el principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (Exp. N° 0013-2002-AI/TC)

#### **2.2.1.4.1.1.2 Principio norma más favorable**

Serkovic (2016) ha precisado dicho principio en mención que dada una situación de hecho regulada por la coexistencia de dos

normas, así sean de distinto rango, debe preferirse la más favorable al trabajador. (p.1)

Esta regla como afirmó Cárdenas-Moglia (2008) debe optarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aun cuando ésta no corresponda según el principio clásico de la jerarquía de las normas (p.17)

Chávez (2006) ha indicado se aplicará esta regla cuando haya un conflicto entendido como divergencia en consecuencia cuando dos normas regulan un mismo hecho de forma opuesta, así en determinados casos y bajo cierta circunstancia, se deberá aplicar la norma que otorgue más derechos a la parte más de la relación laboral (p.34)

#### **2.2.1.4.1.1.3 Principio condición más favorable**

Es aquella que tiene por objeto amparar al trabajador en sus derechos ya consolidados y que, de no existir este principio, podrían verse afectados, en situaciones críticas, por normas menos beneficiosas que considerarían derogada la anterior reglamentación, con sus respectivos derechos más beneficiosos. Impone la prohibición de disminuir las condiciones laborales de un trabajador o grupo de trabajadores por alguna de las fuentes del derecho. Cárdenas-Moglia (2008)

Chávez (2006) definió como aquel que permite optar por la interpretación que más beneficios otorgue al trabajador. Opera cuando una norma es oscura y tiene varias interpretaciones. Así, no se admitirá como un principio que ayude a valorar las pruebas otorgadas por el trabajador de los hechos ocurridos, tampoco como regla de interpretación de un contrato de trabajo sino sólo en caso

de duda pero que esta no pueda deducirse bajo otros mecanismos interpretativos. Se aplicará tanto al trabajador concebido individualmente como a la organización sindical. A la vez también para interpretar actos y hechos normativos es decir tanto normas expedidas por el órgano correspondiente del estado, como las normas profesionales. (p.27)

Dentro de la línea jurisprudencial internacional por la Corte Constitucional Colombiana, y que este Tribunal comparte, *la Corte explicó entonces que el principio de favorabilidad en materia laboral previsto por el artículo 53 superior no impide la modificación de la normatividad existente, incluso si la nueva regulación resulta menos favorable al trabajador, ya que este principio tiene otro sentido, pues hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (in dubio pro operario)*”

#### **2.2.1.4.1.2 Principio de irrenunciabilidad**

Analizando a la irrenunciabilidad como una medida de protección a favor del trabajador siempre cuando que se den concesiones recíprocas, caso contrario el artículo lo será sancionado la nulidad de las cláusulas o actos que contengan las renunciaciones prohibidas (pp.12-13)

Izaga (2018) señaló que no se den situaciones en las que el trabajador urgido por un supuesto de necesidad acepte del empleador condiciones o acuerdos que conculquen sus derechos laborales. (p.42)

La Casación N° 2416-1997, taxativamente que la norma

constitucional señala la irrenunciabilidad de los derechos labores hace referencia a los derechos reconocidos como mínimos, que el trabajador debe gozar indefectiblemente, mientras que la indisponibilidad hace referencia a la posibilidad de que un derecho pueda ser objeto de negociación.

#### **2.2.1.4.1.3 Principio de continuidad**

Ferro (2021) precisó como origen al principio de conservación de los negocios jurídicos por cuanto su objeto asegurar la eficacia y subsistencia de las relaciones de trabajo determinaron que sus fundamentos sean distintos (p. 47)

La vinculación con el principio de causalidad lo cual optan por una preferencia sobre los contratos de trabajo a plazo indeterminado. Así mismo este postulado es considerado como la base de la estabilidad laboral, y esto se debe a que carecería de toda lógica establecer la estabilidad en el trabajo como una garantía que tiene el trabajador de no ser despedido sin causa justa, es decir una garantía frente los famosos despidos ad nutum, si es que, la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado; es decir, la excepción no debe superar a la regla general, que no es más que la preferencia por la contratación a plazo indeterminado (Cruzado 2015, pp 25-26)

#### **2.2.1.4.1.4 Principio de igualdad de oportunidades**

Este principio a la constitución de 1979, en su artículo 42, y fue recogido por la constitución de 1993 en su artículo 26 numeral 1, este lineamiento, contenido también el convenio 111 de la OIT, consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de

oportunidades o de trato en el empleo (Álvarez-Cabrera 2020 p.12)

Las igualdades de los hombres deben ser tratados, no impide el tratamiento diferenciado entre quienes se encuentran en situaciones desiguales, y esto se debe a que el principio de igualdad de trato se realiza entre sujetos que se considera que se encuentran en circunstancias o situaciones equivalentes (García 2020 p.17)

La igualdad de oportunidades en sentido estricto, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.» (Exp.N°008-2005-PI/TC, Fundamento 23)

#### **2.2.1.4.1.5 Principio de la realidad o veracidad**

El Principio de la realidad estableció la existencia de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que influye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Horna 2021 p.92)

La discrepancia de una situación jurídica diferente a la verdadera, entonces, los hechos prevalecen a los documentos, que permiten descubrir la verdad o evitar una simulación o actuación fraudulenta. (Aldaz 2017 pp.17-18)

Finalmente el TC sobre este principio anuncia “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Fundamento 3 de la STC N° 1944-2002-AA/TC)

#### **2.2.1.4.1.6 principio de razonabilidad**

Ortiz (2021) reconoció como resultado de la necesidad de que las decisiones de la administración no solo sean una respuesta a una etapa mecánica e irrazonada de la norma formal, sino más bien a la justicia y adaptación de lo resuelto (p 26)

Una exigencia de adecuación de toda medida limitativa o restrictiva a las circunstancias que la produjeron y a la finalidad que persigue para llegar a justificar si es racional la actuación de quien ostenta un poder. (Huanayque 2017 54)

#### **2.2.1.4.1.7 Principio de dirección**

La función del juez conforme a la ley llega a ejercer la dirección del proceso, permitirá controlar las actividades de las partes procesadas y se podrá evitar las demoras, también podrá interrumpir a las partes para poder solicitar cualquier aclaración. (Sánchez 2018 p 43)

Rivera (2018) la función principal del juez laboral en el proceso una mayor participación activa y efectiva, conllevando un rol principal, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitividad (p 20)

Mosquera (2016) señaló el rol protagónico que debe asumir el juez de la causa, se debe procurar que el mismo no se limite a observar la actividad procesal de las partes, sino que es aquél quien la debe encaminar hacia el resultado del proceso (p 27)

En relación a la sentencia 00023-2005-AI/TC afirmando “Que el principio de dirección judicial del proceso sitúa en la figura del juez el poder-deber de controlar razonablemente la actividad de las partes,

evitando una conducta procesal obstruccionista y promoviendo la consecución de los fines del proceso de manera eficaz y pronta.

#### **2.2.1.4.1.8 Principio de Impulso de Oficio**

la imposición de un deber al Juez que una vez iniciado el proceso, éste deberá impulsar la marcha del mismo, sin que sea necesario que previamente una de las partes solicite su intervención o pronunciamiento para continuar con la tramitación del proceso (Castillo-Zelada 2021 p 35)

Soto, (2020) señaló que el juez debe cumplir con el ejercicio de su competencia, evitando dilaciones inusuales que perjudican a las partes que tiene deseo de justicia y de termino de sus conflictos (p 11)

el deber del operador jurisdiccional de agilizar la marcha del proceso de manera autónoma, sin necesidad de la intervención de las partes. (García 2011 p. 20)

#### **2.2.1.4.1.9 Principio de Economía**

Castillo-Zelada (2021) indicó al proceso que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin (p 52)

Contreras (2021) manifestó al proceso judicial debe ser resuelto sin necesidad de extender los actos procesales, con el menor costo económico, y en la menor cantidad de tiempo, sin embargo, tenemos que en la realidad los procesos judiciales pueden tardar cuanto menos dos o tres años (p 62)

Barzola (2014) definió el logro de una mejor solución para el



conflicto con el menor esfuerzo, tiempo y costo posible. En conclusión, este postulado tiende evitar esa pérdida de tiempo, de esfuerzos y de gastos.

Paredes (2014) precisó busca alcanzar un resultado con el mínimo empleo de los actos procesales. En pocas palabras el concentrado del proceso evitando mayor tiempo, gastos y esfuerzos (p 58)

García (2019) manifestó lograr una justicia pronta (justicia tardía no es justicia) sin dilaciones innecesarias y sin actos procesales que detengan y entrapen el tejido procesal, en un plazo razonable (p 20)

Finalmente, con relación a este principio esta se divide o subclasifica en principios vectores tales como:

- a) Principio de celeridad
- b) Principio de concentración

#### **2.2.1.4.1.10 Principio de Celeridad**

Taboada (2022) precisó que está orientado a que los jueces realicen las actividades procesales de manera diligente y dentro de los plazos establecidos, respetando el derecho de los justiciables a un plazo razonable, valiéndose de los principios de dirección e impulso procesal de oficio a cargo del juez (p 67)

Barzola, (2014) señaló buscar la rapidez de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos (p 33)

García (2019) manifestó la celeridad en el trámite, procura que el proceso avance de manera rápida pero segura y que no se detenga

por ninguna circunstancia, es por ello que e manifiesta a través del principio de economía procesal. (p 43)

#### **2.2.1.4.1.11 Principio de Concentración**

Soto (2020) precisó en cuanto al desarrollo del proceso es que debe realizarse dentro del menor número de actos procesales sin perjuicio de la normal regularidad procesal de todos los actos. Es concentración en la medida que algunas veces y según la naturaleza del proceso en una sola audiencia se realizan varios actos como sucede por ejemplo en la actuación de los medios probatorios, audiencia en la que se ejercita la declaración de parte, la declaración de testigos, y la pericia (p 25)

#### **2.2.1.4.1.12 Principio de Inmediación**

Molero (2022) manifestó al Juez debe tener intervención directa en la actuación de las pruebas, tales como la confesión, la testimonial, pericia, inspección judicial, etc. para así formarse una convicción plena de los hechos y, de esta manera, expedir un fallo justo (p 31)

Valdez (2021) precisó cuanto al juez donde tiene trato directo con los sujetos procesales y con la pruebas y además de ello se tiene a la judicatura su forma de percibir los medios probatorios ofrecidos por las partes, si se trata de cosas el mismo juez debe de verificarlas y si trata de personas el mismo juez debe de oírlas y observarlas (p 19)

#### **2.2.1.4.1.13 Principio de Gratuidad**

Mendez (2022) precisó la principal consecuencia de este principio es el no pago de las tasas para acceder al aparato judicial, es decir, de las costas que se puedan establecer por las disposiciones administrativas del Poder Judicial. De otra forma se estarían alentando situaciones de verdadera injusticia y desigualdad material. (p 31)

Cáceres (2020) precisó este principio se indica que el acceso al servicio de justicia es gratuito, con excepción del pago de costos, costas y multas establecidas. (p 23)

Valladares (2016) definió están orientado a las personas que dentro del proceso judicial son los más débiles frente al poder económico que puede ostentar el empleador (p 35)

#### **2.2.1.4.1.14 Principio de Socialización del proceso**

Cáceres (2020) refirió a este principio se determina que es responsabilidad del Juez evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso.

Talavera (2016) donde concluyo: respecto a la norma procesal, podemos ver el artículo VI del título preliminar del C.P.C. el cual menciona que “El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte te el desarrollo o resultado del proceso. (p.92)

Talavera, (2016) en sus tesis donde este postulado interpretándose conforme, en el artículo III de su Título Preliminar del 29497, señalando todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes.

El T.C en sus reiterados pronunciamientos a precisado referente a este principio donde: El Estado Social y Democrático de Derecho, como alternativa política frente al Estado Liberal, si bien asume los fundamentos de éste, le imprime funciones de carácter social; su

pretensión es que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido social. Ello porque en este modelo de Estado, los derechos del individuo no son excluyentes de los intereses de la sociedad, pues la realización de uno no puede ser sin el concurso del otro. Se trata, pues, de un tipo de Estado que procura la integración social y conciliar los legítimos intereses de la sociedad con los legítimos intereses de la persona, cuya defensa y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 10 de la Constitución)” (Fund. 4 Exp. N° 0048-2004-PIITC)

#### **2.2.1.4.1.15 Principio de Juez y Derecho**

Cáceres (2020) donde por medio del principio en mención se establece como obligación del Juez la aplicación del derecho que corresponda al proceso, así éste no haya sido alegado por parte o haya sido expresado de manera equivocada; precisando que dicha facultad no facultaal juez ha otorgar más de lo pedido y/o sustentar su decisión en hechos diversos de los que han sido manifestados por las partes. (p.68)

Guerrero-Alzamora (2018) afirmando dicho postulado vinculado al debido proceso lo cual implica que “todo individuo tiene derecho a ser juzgado por un Juez Imparcial, dicho principio regulado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución.

#### **2.2.1.4.1.16 Principio de Oralidad**

Contreras (2021) definió al principio de oralidad señala y requiere al juzgador que base la resolución las controversias a partir de lo oído en juicio por encima de lo señalado de manera escrita, sin desconocer los medios probatorios documentales. (p.25)

Talavera (2016) precisó a los actos procesales se actúen a través de la voz

hablada no siendo excluyente su escrituración cuando tengan que interponerse los recursos procesales como son la demanda, contestación, la actuación de las pruebas, alegatos, escritos etc.

Paredes (2014) donde este principio como es evidente en el proceso laboral no es absoluto, convive con el Sistema de escrituración, que en caso de prevalecer la comunicación escrita sería el principio dominante.

#### **2.2.1.4.1.17 Principio de Cosa Juzgada**

Ruiz (2019) manifestó a la cosa juzgada con el fin de garantizar seguridad jurídica y paz social, también es recogida por el Artículo 123 del Código Procesal Civil, considerándose como tal, cuando no exista medios impugnatorios que permitan modificársela. (p.28)

la cosa juzgada en derecho, se hace referencia a cualquier asunto que después de haber sido objeto de resolución de parte de los organismos judiciales, haya alcanzado el grado de sentencia por parte de los jueces de última instancia; cuestión que permite un nuevo juzgamiento entre las mismas partes de un mismo objeto, al existir una nueva demanda oponiendo cosa juzgada como excepción perentoria. (Maldonado 2017 pp.7-8)

#### **2.2.1.5 Etapas del proceso ordinario laboral**

Según el proceso ordinario laboral bajo los alcances de la nueva ley procesal de trabajo establece bajo el siguiente esquema:

##### **2.2.1.5.1 Etapa Postulatoria**

Urbina (2020) señaló al acto postulatorio en la admisión y procedencia de la Demanda, donde la misma autora estableció conforme a lo previsto por la normatividad civil. Por ello, en el artículo 16° se determinó que: “La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos

establecidos en la norma procesal civil.” De forma similar, este lineamiento debe seguir la contestación de demanda. Mientras que para el caso de la actividad probatoria, según el artículo 21° de la ley: “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. (p.75)

Rioja (1997) afirmó en esta etapa llamada postulatoria, donde los contendientes presentan al órgano jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa

#### **2.2.1.5.1.1 Presupuesto o condiciones procesales**

La concepción expuesta por Baquero (2018) donde precisó: Si una condición de la acción fuera omitida o se hubiera presentado de manera defectuosa, el juez no podrá expedir sentencia respecto a la pretensión discutida debido a un defecto procesal que se lo impide (p.33)

Relacionan también esta figura jurídica con el pronunciamiento del TC en la sentencia 7632005-PA/TC donde la admisión a trámite, el juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado e interés para

obrar (asimila voluntad de la ley-caso justiciable).

#### **2.2.1.5.1.2 Legitimación y comparecencia en el proceso laboral**

Cabrejo (2019) La legitimación es una cualidad que permite formular o contradecir un reclamo dentro de un proceso, que surge de la relación de titularidad que se pretende que existe con el derecho controvertido. En los procesos comunes, sean civiles, mercantiles, laborales, etc., la legitimación surge de esa relación de titularidad

Tovalino (2014) sobre la legitimación entendiéndose como la titularidad de derechos o intereses legítimos que se vean afectados.

Por otro lado, Tovalino, (2014) entendiéndose a la comparecencia como aquel acto procesal por el cual una persona natural, jurídica y/o un patrimonio autónomo, por *intuitu personae* o a través de representante legal, acude y se presenta ante el órgano judicial con una demanda, contestación o cualquier otro escrito.

Dentro de este contexto por Tovalino (2014) respecto a la ley 29497 estableciendo reglas especiales de comparecencia que tiene la intencionalidad de generarle mayor dinamismo al proceso laboral. Agregando al comentario de la citada autora por lo que resulta novedoso a su antecesora norma procesal (26636) donde origina a la comparecencia a especial a los menores de edad y la comparecencia sindical.

Por ejemplo, la comparecencia a menores de edad concordado con el artículo 51 de la ley 27337 –Código de los Niños y Adolescentes donde por regla general la edad mínima 14 años. Paralelamente la ley 29497 señala: Artículo 8.1.- Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de

(14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

En segundo orden respecto a la comparecencia de los sindicatos conforme al art. 8.3 de la ley 29497 y supletoriamente al artículo 72 del decreto legislativo 295 precisándose este primero: Artículo 8.3.-. Los representantes de los trabajadores pueden comparecer al proceso siempre que formulen pretensiones relacionadas con la afectación de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y salud en el trabajo y en, general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios.

#### **2.2.1.5.1.3 Demanda**

Zamora (2014) describió este acto procesal a través por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) la delimitación del monto total e individual de la demanda que integren el total y b) no se deben anexar los pliegos.

Podríamos decir que la demanda es toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. Desde este punto de vista ninguna distinción cabe hacer entre la petición del actor que ejercita una acción o la del demandado que opone una defensa, porque en ambos casos se reclama la protección del órgano jurisdiccional fundada en una disposición de la ley. (Alsina, 1956. p. 23)

Por ejemplo Rioja, (2011) donde la demanda constituye el acto



procesal postulatorio que contiene la pretensión procesal, y aún cuando dicho acto requiere como requisito de admisibilidad que en el petitorio (objeto de la pretensión) debe comprenderse la determinación clara y concreta lo que se pide, ocurre que la demanda ( como mero acto de iniciación procesal) y la pretensión procesal ( como objeto del proceso) constituye , un todo, que deben ser interpretados en el conjunto, ya que esta última categoría procesal se compone de los siguientes elementos: sujetos (actor y demandada), objeto (petitorio) y causa (fundamentación fáctica y jurídica) de ahí que el juzgador debe examinar la existencia de la pretensión desde el contexto de sus elementos afirmados en la demanda a efectos de fallar congruentemente con ella. (p. 475)

Por ejemplo, la demanda se regulariza a través del artículo 424 y 425° del decreto legislativo 768 se determinó que: “La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.”

#### **2.2.1.5.1.3.1 Contenido de la Demanda: la pretensión y sus elementos**

Santiago (2021) concluyó como aquel pedido u objeto con el cual nos presentamos ante el órgano jurisdiccional, es decir, se coincide en la idea de que la pretensión es lo que se busca que el órgano jurisdiccional, declare, reconozco, dilucide u ordene; siempre y cuando tal pretensión tenga sustento factico y normativo y sea acogida por el ordenamiento jurídico, lo que haga posible un pronunciamiento judicial al respecto (p.41)

Zumaeta (2014) aclaró respecto a sus elementos de la pretensión como: El petitorio donde es uno de los elementos de la pretensión procesal o también llamado por la doctrina

petitum o petitio, que viene ser lo que se demanda, es el objeto de la pretensión. Los fundamentos de hecho vienen a ser la narración de los hechos que han dado motivo al surgimiento del conflicto de interés con relevancia jurídica que lo ha llevado a recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo tutela jurídica efectiva al estado. Y finalmente la fundamentación jurídica, que viene ser el amparo de la norma sustantiva y regula la relación jurídica sustancial (p.89)

#### **2.2.1.5.1.4 Contestación de Demanda**

Zamora (2014) nos detalla la contestación en la demanda en el proceso laboral se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio probatorio (igual que la demanda).

#### **2.2.1.5.2 Etapa saneamiento procesal**

Garay-Guevara (2023) precisó al saneamiento procesal además de un deber del juez es la primera sentencia de contenido puramente procesal, que se pronuncia sobre la validez de la relación procesal entablada, a fin de evitar vicios en la actividad jurisdiccional, haciendo realidad los principios de economía y celeridad procesal (p. 49)

A la misma vez Vásquez (2020) preciso al saneamiento procesal es de suma importancia para evitar que el proceso carezca de algún presupuesto procesal que la invalide o este privado de alguna condición de la acción, lo cual impida al juez resolver sobre el fondo de la demanda (p. 26)

#### **2.2.1.5.3 Etapa conciliatoria**

Sánchez (2014) definió la terminología de Conciliación proviene del latín “conciliatio cuyo significado acción y efecto de conciliar. Cabe

agregar al referido autor el acto de conciliar consiste en componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos (p.32)

En cuanto a lo expresado por Rodríguez (2018) manifestó a esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio (p.33)

#### **2.2.1.5.4 Fijación de puntos controvertidos**

Bautista (2021) definiendo a los puntos Controvertidos en el proceso civil pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la Contestación de demanda.

Uno de los rasgos de los rasgos de los puntos controvertidos corresponde ser una técnica procesal, a realizarse por el juez de amplia apreciación de los elementos que conforman la relación jurídica procesal, advirtiéndose una justa causa, presencia del derecho, personería y cuestiones previas y/o excepciones.

Por ejemplo, la premisa señalada en el artículo 468° CPC supletoriamente (Primer párrafo) ha referido a la Fijación de los puntos controvertidos y saneamiento probatorio. Son expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al juez por escrito, los puntos controvertidos. Vencido este plazo con o sin la propuesta de las partes, el juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración

de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos.

#### **2.2.1.5.5 Etapa de juzgamiento**

Sánchez (2014) dentro de esta etapa se realiza las siguientes actuaciones:

- a) La etapa de confrontación de posiciones inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.
- b) Etapa de Actuación Probatoria 1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o hechos notorios 2. El juez enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria. 3. Las pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. 4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa

Paredes (2014) sostuvo:

esta etapa regulada del artículo 44 de la Ley 29497, teniendo como objeto que cada parte actúe sus medios probatorios, para dar a conocer sus afirmaciones al juez con el fin de crear convicción sobre los hechos afirmados o negados, con el objeto de que pueda analizarlos de forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, tomando una decisión final en la sentencia. Además, se realiza en acto único y concentra las etapas de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

paredes (2014) explicó el desarrollo de la audiencia de juzgamiento donde se apertura con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso (principio de preclusión) si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

paredes (2014) desde su punto de vista esta etapa inicia mediante exposición oral de las pretensiones y fundamentos de hecho que argumentan. Luego, el emplazado a través de exposición oral en cuanto a los hechos y las razones procesales opuesto a la demanda.

#### **2.2.1.5.5.1 Juzgamiento anticipado**

Castañeda (2021) explicar que el tesón del juzgamiento anticipado dependerá en extremo de las características de la contingencia en declarado que conozca el juez, este, luego de calibrar dichas características, decide que se deude ejecutar una audiencia, que será única, para los autos de las genitales pudendas y, posteriormente, percibir una decisión, la cual será emitida mediante una sentencia.

La Ley N° 29497 hace referencia al juzgamiento anticipado como resolución para tres supuestos: El primero es cuando se trata de casos de derecho puro, es decir, si al momento de la reorganización procesal no existen puntos controvertidos por esclarecer, en este sentido no habría problemas por resolver, solo sería un asunto de aplicar directamente la regla correspondiente. En consecuencia, la decisión del caso estaría vinculada a la determinación y posterior aplicación de la norma por parte del juez, ya que los hechos del presente caso no tienen relevancia para el proceso El segundo supuesto surge si, tras el descubrimiento de los puntos controvertidos, no se requiere prueba en la prueba, porque los medios

presentados fueron de carácter documental y no requieren reconocimiento, ya sea porque la otra parte los ha reconocido como auténticos o porque tienen no se han registrado deficiencias en relación con este. El último es el caso de rebelión, donde el juez, una vez declarado, se pronunciará sobre la higiene procesal y, si el proceso es declarado higiénico, se impondrá la sanción con excepción de las excepciones señaladas en el artículo 461 del Código Procesal Civil. En defecto, la inacción del acusado no solo representa su ausencia del juicio, sino que también demuestra la falta de respuesta al reclamo dentro del límite de tiempo establecido por la ley

#### **2.2.1.5.6 Alegatos**

Zumaeta (2014) los definió aquel acto donde las argumentaciones que formulan las partes, una vez, realizada las fases expositiva y probatoria, con el fin de tratar de demostrar al juzgador que las pruebas practicadas han confirmado los hechos afirmados y son aplicables los fundamentos de derechos aducidos por cada uno de ellos, por lo cual aquel deberá acoger sus respectivas pretensiones al pronunciar la sentencia definitiva.

Becerra (1978) definió son argumentaciones jurídicas tendientes a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido, con base en las pruebas aportadas por las partes.

#### **2.2.1.5.7 Etapa Decisoria**

López (2019) manifestó esta etapa donde el magistrado puede optar por una de las pretensiones planteadas fundamentadas y probadas durante el desarrollo del juicio. Es por ello resulta ser el acto procesal más relevante y casi razón de ser del proceso.

En mención a lo anterior el cual representa a esta etapa es mediante la

sentencia como afirmo Zapirain (2017) definió como aquellas resoluciones que pone fin al litis o controversias en materia laboral en primera instancia y las que decidan los recursos frente a ellas; Las segundas, aquellas contra las que no cabe recurso alguno bien por no preverlo la ley, bien porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado, adquiriendo así la autoridad de cosa juzgada (art. 207 LEC)

## **2.2.2 La Prueba**

### **2.2.2.1 Concepto**

Molero (2022) desde su perspectiva donde la mejor forma de descubrir la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho es a través de la prueba. Esta es entonces la demostración de una afirmación o de la existencia de un hecho o de una cosa. (p.28)

Atancuri-Guerrero (2021) definiendo a la prueba como instrumento de conocimiento, es una concepción objetiva, mientras que la segunda, la prueba como instrumento de persuasión, es una concepción subjetiva. La primera se basa sobre información verificable; mientras que, la segunda, depende de los aspectos subjetivos que primen en el juez, estos serán los determinantes para la toma de la decisión, bastará persuadirlo, independientemente de la existencia de elementos objetivos sobre los hechos, portanto, la decisión podría caer fácilmente en la arbitrariedad.

Bazán (2019) a través de su tesis la carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo definiendo a la prueba como la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada (p.35)

### **2.2.2.2 Objeto de la prueba**

Paredes (2014) desde su apreciación en cuanto al objeto de la prueba en el NLPT que son los hechos, en rigor, se refiere o debe referirse a que el objeto de la prueba son dados como verdaderos o falsos.

Paredes (2014) en cuestión al objeto de prueba donde los hechos que cumplan no solo los requisitos sino además los hechos controvertidos pertinentes o relevantes, para la doctrina comparada.

Sandoval (2007) ha referido “son objeto de prueba los controvertidos y por eso, los aceptados por las partes están fuera de prueba. También se exceptúan de prueba los hechos sobre los cuales recae una presunción legal”.

Finalmente, al pronunciamiento del TC en la sentencia 4831-2005 donde “*el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor (...) Constituye un derecho básico de los justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa*”

### **2.2.2.3 Diferencia entre prueba y medio prueba**

Molero (2022) desde su perspectiva donde la mejor forma de descubrir la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho es a través de la prueba. (p.28)

En cambio los medios de prueba, están orientados a la verificación de afirmaciones a cargo del juez, quien deberá determinar que lo que las partes han averiguado fuera del proceso y han afirmado dentro de este, entonces estas



resultan manifestaciones concretas y dan pie a ser valoradas con las debidas garantías procesales que inspiran el debido proceso, para tal efecto la prueba se encuentra protegida por los principios del título preliminar del nuevo ordenamiento jurídico (Cubillas 2019 p.35)

#### **2.2.2.4 Principios de la prueba**

Sánchez – Machuca (2022) precisó principales postulados a. Legitimidad de la prueba. - Significa que la obtención de la prueba debe realizarse conforme a ley. b. La libertad de la prueba. - “La libertad de la prueba se sustenta en la regla de que todo se puede probar y por cualquier medio, salvo las prohibiciones y limitaciones que nacen de la Constitución y el respeto a los derechos de la persona que se consagran. c. La inmediación. - Significa el conocimiento inmediato de la prueba por el juez con intervención de los sujetos procesales. La inmediación, la oralidad y concentración de la actividad probatoria dinamizan el nuevo proceso, lo hacen más ágil y permiten mayor seguridad al juzgador ejercicio correcto y legítimo de la potestad jurisdiccional, La publicidad del debate. - La prueba se analiza y se discute en el juicio de manera pública, salvo los casos exceptuados la propia ley empero, siempre será pública cuando se trate del juzgamiento de un funcionario público. e. La pertinencia de la prueba. - Significa que las pruebas que se soliciten o se ofrezcan o se actúen en el proceso deben guardar pertinencia con los fines del proceso y en especial, con lo que es objeto de prueba. Las pruebas deben de conducir a establecer la verdad sobre los hechos, La comunidad de la prueba. - El esclarecimiento de la verdad en el proceso exige que todos los elementos de prueba existentes en la causa penal, sin atender a que sujeto procesal los propuso u ofreció, debe ser de conocimiento común de todos los sujetos procesales. g.- Actuación de prueba de oficio como caso excepcional. - La actividad probatoria la realiza por las partes que participan en el proceso. El Juez evalúa las pruebas para decidir y se admite por excepción, las pruebas de oficio, es decir, las ordenadas por el Juez (pp 60-61)

##### **2.2.2.4.1 Principio de unidad de la prueba**

el principio de unidad de la prueba está estrechamente vinculado con la sana crítica y con la motivación, es por ello que al momento de los jueces valorar la prueba se debe deben analizar cada medio probatorio de manera desarticulada y en su conjunto como tal, es decir la prueba debe ser valorada en su totalidad (Huertas, 2016 p.47)

#### **2.2.2.4.2 Principio de comunidad o adquisición de la prueba**

Nicholls (2013) consiste en que, una vez aportadas las pruebas por cada una de las partes ya no hacen parte de quien las promovió, sino que hacen parte del proceso.

La prueba admitida y practicada en el proceso: en su virtud, el juez puede valerse de cualquier prueba para fundar su resolución, con independencia de cuál de las partes sea la que la ha aportado al proceso y del efecto, positivo o negativo, que tenga para la aportante”. (Cabanés 2012 p. 25)

Cusi (2014) afirmando este principio que: “consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información brindados a través de las declaraciones que han proporcionado las partes se incorporan al proceso. En consecuencia, los instrumentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecen al proceso como instrumento público del órgano jurisdiccional. p. 25)

#### **2.2.2.4.3 Principio de contradicción de la prueba**

El Colegiado Constitucional ha sostenido que ‘el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra’. STC 00013-2010-PI/TC

Cusi (2014) sostuvo todo procedimiento probatorio debe desarrollarse garantizándose a cada una de las partes la razonable oportunidad de conocer, discutir y oponerse a la prueba ofrecida por su contraria, asegurándose, que ningún elemento podrá ser tomado en consideración, sin que antes haya existido concreta chance de fiscalización, o de oposición por la contra parte procesal de lo cual se desprenden importantísimas consecuencias, inclusive en el campo de las garantías jurisdiccionales, puntalmente en garantizar el cumplimiento del debido proceso legal.

#### **2.2.2.4.4 Principio de ineficacia de la prueba ilícita**

Jaramillo- Estrada (2012) refiriéndose a que toda prueba ilícita es una prueba prohibida, por cuanto el juez o tribunal le está vedado su admisión y valoración como elemento probatorio.

Prosiguiendo esta definición de prueba prohibida donde nuestro ordenamiento jurídico una prueba será considerada prohibida cuando se obtenga mediante la violación directa o indirecta de algún derecho fundamental, mas no de los derechos de rango legal o infralegal” sentencia No. 00655-2010-PHC/TC

#### **2.2.2.4.5 Principio de la oralidad**

Paredes, (2014) esta directriz establece la convivencia entre la escrituración y la oralidad se denomina protocolización según el cual las actuaciones se verifican en modo verbal, pero dejándose constancia escrita de las mismas.

Acevedo (1989) opinó este principio propicio al juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.

#### **2.2.2.4.6 Principio de la originalidad de la prueba**

Chicolino-De Luca (2018) precisó porque ayuda a determinar, considerar y valorar, a los efectos de la demostración de los hechos, solamente aquellos medios de prueba que resulten más idóneos para tal fin.

#### **2.2.2.4.7 Principio de la carga de la prueba**

Diaz (2019) a través de su tesis la carga probatoria en los procesos de indemnización por accidentes de trabajo y el principio protector del trabajador y de seguridad jurídica donde definió la carga probatoria le asiste a cualquier persona que es parte de un proceso judicial, y que desea probar los hechos que alega en su pretensión. Agrega durante la relación laboral se parte de la premisa que el empleador se encuentra generalmente en mejores condiciones que el trabajador en determinadas circunstancias, que se traduce en las inversiones a la carga probatoria o presunciones especiales preestablecidas en la nueva ley procesal del trabajo; pero ello no es óbice para establecer como regla general que la carga probatoria solamente le compete al empleador (pp. 49-50)

Bazán (2019) el demandante tiene la carga probatoria, pero si este no puede probar, bastan los indicios expuestos, para que esta carga sea suplida por el empleador. En el caso de que este último no pueda demostrar la falsedad de lo que se le imputa, se verá perjudicado, pues se tomarán como ciertos los indicios aportados por el demandante, quien no probó fehacientemente los hechos. En este sentido, se buscaba paridad en el proceso, pero se generó una nueva desigualdad, en contra del empleador. (p.50)

Por ejemplo, la legislación chilena, la carga probatoria se basa en el principio de favorabilidad probatoria. Chile a diferencia de la compilación legislativa en materia laboral peruana tiene el Código de Trabajo, pero este ha sido sustituido parcialmente por la Ley 20087, de fecha 3 de enero de 2006; en su libro V. “Esta modificación consistía en reglamentar la tutela en la

protección de los derechos fundamentales denominados “inespecíficos” o no laborales y creando una regla especial de la prueba que beneficia al trabajador”

#### **2.2.2.4.8 principio inversión de la carga**

Guerrero (2021) afirmó a la inversión de la carga de la prueba, también conocido como distribución o redistribución de la carga de la prueba se produce una vez que la persona trabajadora, ha demostrado la existencia de la relación laboral, convirtiéndose así en obligación del demandado probar el cumplimiento de las obligaciones patronales; esto ocurre debido a que el derecho laboral es protector, forma parte del derecho social, en virtud de que no existe igualdad entre las personas empleadoras y trabajadora, pues el primero, puede incluso tener ventaja para la obtención de la prueba, es el único que puede presentar algunas de las pruebas que reposan en sus manos o empresa, además tiene ventaja económica, por ello, se considera a la parte trabajadora como la parte débil y en desventaja, que merece protección (p.6)

Cosa simila por Cerron (2020) precisó y destacó a la inversión de la carga probatoria en el marco del nuevo proceso laboral bajo los alcances de la Ley N° 29497 no garantiza que la presunción de laboralidad sea un instrumento tutelar de los derechos de los trabajadores, ergo, su imperiosa prescripción en la norma no es tal, no obstante, el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales obedece a una aproximación en donde las partes de un vínculo civil -que se pretende laboral- tengan las herramientas más pragmáticas a fin de acreditar sus alegaciones, en el particular caso, el reconocimiento de un vínculo laboral. Como es de advertirse, la expresa consagración de la presunción de laboralidad -que se entiende relativa- carece de un complemento sustancial normativo como es la determinación de recurrir a otros elementos probatorios. En ese sentido, la inversión probatoria en el proceso laboral constituye un medio necesario, empero, su aplicación es deficiente por los defectos acaecidos en el artículo 23.2 de la

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, lo cual motiva que los jueces laborales expresen pronunciamientos jurisdiccionales endebles y hasta contradictorios (p.6)

Finalmente, Paredes (2014) nos precisa la NLPT lleva a cabo una alteración de la carga de la prueba mediante presunciones legales, invirtiendo la carga de la prueba desde aquella, la parte activa, que en principio debía soportarlo, a la parte pasiva que no debía probar nada. Además, una de las más importantes manifestaciones de la inversión de la carga de la prueba la encontramos en el artículo 23.4 literal

#### **2.2.2.4.9 El principio del favor probationes**

Rodríguez, (1995) nos formula:

Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso. (p.168).

De manera puntual al expediente N° 2558-2001-Puno considerando donde:  
El derecho a la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando aludido derecho, convirtiéndolo así en garantía ilusoria y meramente ritualista (Jurista Editores, 2016

#### **2.2.2.5 Valoración y apreciación de la prueba**

Tal como prevalece dicha premisa conforme al artículo 197 CPC donde todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión”

Tantaleán - Verastegui, (2019) la interpretación del principio de prueba escrita” afirmando Si bien el juez tiene libertad para valorar o apreciar los medios de prueba, ofrecidos, admitidos y actuados adecuadamente en el proceso, de acuerdo al grado de convicción que le ha podido generar; sin embargo esta libertad no es ilimitada, sino por el contrario tiene que efectuarse una valoración aplicando su razonamiento lógico, basada en las reglas de lógica, sana crítica y las máximas de la experiencia que sea adaptable al caso

#### **2.2.2.6 Sistemas de valoración de la prueba**

Rodríguez, (1995) nos expone:

Este sistema al valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

Taruffo, (2002) en su corolario señala: “La prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba”

Por ejemplo el Supremo Tribunal no está impedido de revisar la actividad procesal en materia de la prueba cuando se ignoran hechos relevantes en la controversia como ha sucedido en el presente caso, lo que configura la afectación del derecho al debido proceso del impugnante (...)" ( Exp. 2434-

2010-Del Santa)

#### **2.2.2.6.1 El sistema de la tarifa legal**

Rodríguez (1995) exponiendo: .

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría

El art. 197º del D.L 295 donde todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión

#### **2.2.2.6.2 El sistema de valoración judicial**

Córdova, (2011) cuyo significado la sana crítica, viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba.

Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en este sistema se propugna que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

#### **2.2.2.6.3 Sistema de la sana crítica**

Quelal (2021) mediante su tesis la sana crítica como concepto



jurídico indeterminado para la admisión de la prueba nueva en el código orgánico general de procesos definiendo la sana crítica, más que una figura objetiva, termina siendo una especie de guía muy relativa, pero que irónicamente, de su “buena aplicación” dependen decisiones relevantes del administrador de justicia, entre ellas, la de aceptación o no de la solicitud de una prueba nueva. Para que el administrador de justicia pueda juzgar en base a la prueba admitida (p.17)

### **2.2.3 Medios probatorios**

#### **2.2.3.1 Concepto**

Vílchez (2023) sostuvo a los medios probatorios a las fuentes de evidencia, es decir, testigos, expertos, documentos, etc. Desde la representación de la realización del discernimiento, cualquier agente que pueda transmitir información desconocida a un público objetivo puede adquirir el estatus de testigo, incluso si es claramente ineficaz. Es importante proporcionar datos útiles para probar o refutar la conjetura definida en el experimento. En conclusión, el estatus de la prueba depende (en particular) de la pertinencia de la información que se pueda transmitir (p.19)

Lara (2022) afirmó a los medios probatorios consisten en documentos, objetos o instrumentos determinados en donde se pueden evidenciar elementos necesarios para demostrar o sustentar los hechos relacionados con el proceso judicial (p.24)

Por ejemplo, el artículo 188 del Código Procesal Civil establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación

debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (cfr. sentencia emitida en el Expediente 06712-2005-PHC/TC).

### 2.2.3.2 Clases de medio probatorios

Castillo-Zelada (2021) distingue y clasifica los distintos tipos de medios probatorios establecidos en el CPCE entre típicos y atípicos (p.78)

#### 2.2.3.2.1 Medio probatorio típico

Castillo-Zelada (2021) definió medios probatorios **típicos** se regulan en el artículo 192 CPC entre ellos tenemos (p.78):

- a) **declaración de parte.** - Castillo-Zelada (2021) denomina testimonio a la declaración de terceros y calificar de confesión a la declaración de partes (p.79)
- b) **declaración de testigos** Castillo-Zelada (2021) Toda persona capaz, que haya presenciado un acto o hecho, tiene el deber de presentar su testimonio de lo acontecido, salvo que hubiera un impedimento, figura regulada en el artículo 222 en la norma procesal civil (p.79)
- c) **la pericia.** - Castillo-Zelada (2021) definió a todo documento o escrito cuya finalidad responde en acreditar un hecho, estos documentos pueden ser públicos o privados, fotocopia, planos dibujos, fotografías, cintas cinematográficas, entre otros de similar naturaleza, regulado en el artículo 233 norma procesal civil (p.79)
- d) **La inspección judiciales** proceden cuando el Juez debe apreciar personalmente los hechos relacionados con los puntos controvertidos (p.79)

### **2.2.3.2.2 Medio probatorio atípico**

Castillo-Zelada (2021) definió aquellos no previstos por el artículo 192 y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, los que se actuarán y apreciarán por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el Juez disponga (p.78)

### **2.2.3.3 Medio Probatorio en materia de estudio**

#### **2.2.3.3.1 La prueba documental**

##### **2.2.3.3.1.1 Concepto**

Mano banda-Cárdenas (2023) mediante su investigación la prueba documental frente al principio de contradicción en el código orgánico general de procesos, en Ecuador definiendo es el núcleo fundamental del mismo, y que tiene como finalidad única, dar una perspectiva clara de los hechos y las pretensiones de los sujetos procesales, y que, una vez practicada en audiencia oral, los juzgadores la consideren y alcancen el valor probatorio necesario, y la convicción necesaria para dictar una resolución (p.3)

Diaz (2015) definió como aquel documento que incorpora, enseña, expresa, constata; es todo objeto válido para probar un hecho; no solo puede ser escrito sino que en general es todo aquello que dé cuenta de un hecho y nos sea idóneo para producir efectos jurídicos en la prueba, en una relación procesal y que tiene como finalidad perpetuar un hecho, un acto, o un pensamiento dentro del proceso satisfaciendo interrogantes; Cuando?, cómo?, dónde se practicó el acto?, ante quién se lo practicó?, et (p.63)

#### **2.2.3.3.1.2 Prueba documental actuada en juicio**

demandante

##### **Documentales:**

- ✓ Recibos por honorarios
- ✓ Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01  
(Proceso judicial de reconocimiento de vínculo laboral)
- ✓ Acta de intervención policial

Aportado por el parte demandado

##### **Documentales:**

- ✓ Recibos por honorarios

#### **2.2.3.3.2 Declaración de parte**

##### **2.2.3.3.2.1 Concepto**

Vásconez (2020) manifestó a la declaración de parte tiene como fin lograr el reconocimiento de los hechos pasados de quien confiesa y surte como efecto demostrar la existencia de algún hecho o derecho, a este tipo de confesiones se la considera como prueba judicial (p.17)

##### **2.2.3.3.2.2 Declaración de parte actuada en juicio**

#### **Fundamentos Del Demandante**

El recurrente **C**, sostiene en su escrito de demanda básicamente lo siguiente:

1. Señala que fue un servidor público que realizaba labores de Agente de Serenazgo en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad

Provincial de Sullana, habiendo ingresado a laborar el 01 de setiembre del 2020.

2. Precisa que, con fecha 02 de enero del 2021, interpuso demanda de reconocimiento en el expediente 44-2021-0-3101-JR-LA-01, para que se le reconociera su relación laboral a plazo indeterminado, habiendo seguido laborando hasta el 31 de marzo del 2021.
3. Alega que el 31 de marzo del 2021, se les conversó que por falta de presupuesto los iban a suspender por un mes, es decir, por el mes de abril del 2021, siendo que, al considerar que tenía un proceso de reconocimiento optó por tomar el mes, bajo la creencia de que, al regresar en mayo, y saber que la audiencia en el caso citado, estaba programada para el día 17 de junio, consideró prudente tomar esa opción.
4. Asevera que el 01 de mayo acudió a su empleadora; sin embargo, no se le permitió el ingreso, llevando un policia para que constate el despido, teniendo que iniciar el presente proceso por despido incausado, toda vez que no se ha seguido el procedimiento correspondiente para su despido.

### **Fundamentos de la demandada.**

La parte demandada **MPS**, sostiene:

1. Señala que las labores del accionante fueron por locación de servicios, considerando que no se ha demostrado el elemento subordinación, conforme lo exige el artículo 4 del D.S 003-97-TR,
2. Agrega que, los recibos por honorarios, por sí mismos, no acreditan una relación laboral, no acreditándose el elemento subordinación, requisito fundamental para determinar la existencia de un contrato de trabajo, siendo una relación eminentemente civil.
3. Por último, señala que el pago de costos resulta improcedente en aplicación del artículo 47° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil.

## **2.2.4 La sentencia**

### **2.2.4.1 Concepto**

Cavani, (2017) expuso mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Cajas, (2008) definiendo una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

### **2.2.4.2 La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido**

Guerrero, (2018) *precisó* los componentes de una sentencia tales como

encabezamiento (nombre de las partes y sus datos, identificación de procurador y abogado, objeto del juicio, fecha, lugar y tribunal, jueces o magistrados, así como el ponente si es tribunal colegiado), antecedentes de hecho (en párrafos separados y numerados, exponiéndose las peticiones de las partes, los hechos en que las funden y las pruebas que se hubieran propuesto y practicado - hechos probados-), fundamentos de derecho (en párrafos separados y numerados, donde se apreciará el derecho que funda las pretensiones, con cita de las leyes o doctrina aplicables) y, finalmente, el fallo (que es la parte dispositiva, donde se resuelve el pleito).

De la misma manera a lo prescrito del artículo 31 de la NLPT en cuanto al contenido de la sentencia donde el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. 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.

#### **2.2.4.3 Principios relevantes en el contenido de la sentencia**

Entre las directrices que rigen a toda sentencia judicial son:

##### **a) Principio de la motivación**

Pablo (2022) en la sentencia del Expediente N° 3943-2006-PATC, “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales

es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos”

Hernández-Valiente (2020) precisó por debida motivación a aquellos fundamentos que respaldan la decisión de un juez frente a un determinado conflicto, mostrando así que su fallo es la correcta, pues ha sido producto de una interpretación y aplicación basada en derecho.

Castillo-Zelada (2021) refirió este postulado donde la motivación es aquello que te incentiva a realizar ciertos hechos, la motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto, una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho y la motivación de derecho (p.101)

Así mismo vemos al pronunciamiento del Expediente N° 00728-2008-HC, donde ha señalado que el contenido constitucional del derecho antes mencionado, es el siguiente: “a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. b) Falta de motivación interna del razonamiento. c) Deficiencias en la motivación externa, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas”

**b) Principio de congruencia**

Saldarriaga (2020) mediante su tesis de segunda especialidad titulado Una revisión a la aplicación del iura novit curia en el proceso civil señalando Una noción más amplia de la congruencia exige que la sentencia se sustente, también, en la causa de pedir, esto es, una debida correlación entre el hecho constitutivo y el pronunciamiento del juez; así como el debate efectivamente realizado por las partes en el proceso, de modo que no se trasgreda ni el principio de demanda ni del contradictorio (p.30)



## **2.2.5 Sentencia laboral**

### **2.2.5.1 Concepto**

Zapirain, (2017) *“la sentencia en el proceso de trabajo* opinando son aquellas que ponen fin a la primera instancia y las que decidan los recursos frente a ellas; Las segundas, aquellas contra las que no cabe recurso alguno bien por no preverlo la ley, bien porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado, adquiriendo así la autoridad de cosa juzgada (art. 207 LEC)

Acerca de la sentencia en materia laboral nacional establecida en la NLPT- Ley 29497 constituyendo una de las novedades donde el juez podía dar a conocer a las partes un lapso no mayor de 60 minutos de concluidos posteriores a la etapa de los alegatos orales. En resumen posterior a los alegatos expuestas por las partes, el juzgador emitirá su pronunciamiento durante el periodo de 60 minutos para evaluar su decisión

### **2.2.5.2 Contenido de la sentencia laboral**

Conforme a lo prescrito por el artículo 31 de la NLPT en cuanto al contenido de la sentencia donde el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero u otra pretensión planteada, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. 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

### **2.2.5.3 Ejecución de la sentencia laboral**

Nuestro marco constitucional ejerce en su art. 139 inc.2 invocando “ninguna autoridad puede (...) dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada

Ayvar (2020) es decir, en la ejecución de las sentencias no se busca la declaración de un derecho, sino satisfacer un derecho ya declarado precisamente por la sentencia que se pretende ejecutar; es allí donde queda establecida la eficacia de las decisiones judiciales, y el cumplimiento del derecho fundamental de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva

## **2.2.6 Apelación en materia laboral**

### **2.2.6.1 Concepto**

Esta figura procesal se halla bajo el aforismo “tantum devolutum quantum appellatum” lo cual implica que "el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad Quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso" ; de manera que, el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho y sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, de lo contrario podría incurrir en los vicios de incongruencia clasificados en el considerando precedente. (Fund. 5 CASACION. N°.2813-10. Lima)

En consideración a lo referido por Zumaeta (2014) a la apelación teniendo como “fin es revisar los posibles *errores in iudicando*, tanto los de hecho como los de derecho, pero no se analizan in procediendo, que son reservados para el recurso de nulidad. (p. 355)

Cosa similar lo dicho por el Artículo 364° del Código Procesal Civil, establece: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”. Asimismo, el Artículo 366° del Código acotado, precisa: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.”.

A la misma vez se consagra en el Artículo 32° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe: Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: “El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”. En resumen, interpretando de este artículo que mediante este recurso impugnatorio la parte que no está conforme a la decisión judicial y puede interponer para revisión a fin que sea revocada o confirmada dicha resolución en cuestión.

## **2.2.7 Relaciones laborales**

### **2.2.7.1 Definición**

Desde una perspectiva normativa, donde entendemos por relación de trabajo, a aquella que implica la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado<sup>5</sup> (elementos esenciales). En el Perú, estos tres elementos tienen su regulación expresa en la legislación que se encarga de definirlos en los artículos 4 a 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR), en adelante LPCL. Al respecto, y con carácter general, se establece para que los servicios sean de naturaleza laboral, “deben ser prestados en forma directa solo por el trabajador como persona natural” (artículo 5) <sup>6</sup>. Asimismo, se señala que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o

denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición” (artículo 6)

### **2.2.7.2 Presunciones y demás elementos que facilitan la prueba de la existencia de la relación laboral**

Saldaña (2016) expone su teorema sobre la presunción donde el Derecho del Trabajo parte del reconocimiento en la existencia del vínculo laboral entre dos sujetos que se relacionan entre sí estructuralmente desigual, no solo económica, sino también jurídicamente, ya que un sujeto se subordina a otro aceptando acatar las instrucciones que se le den.

## **2.2.8 El contrato de trabajo**

### **2.2.8.1 Definición**

Zegarra (2022) donde definió al contrato de trabajo como acuerdos de partes, por lo cual una persona natural (trabajador), se obliga a prestar un servicio personal y directo a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación, además de percibir una prestación económica (remuneración) (p.17)

Considerando que esta figura jurídica se define “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*” (Fund. 4 del Exp. N° 01458-2010-PA/TC)

Mientras tanto Orrillo-Montenegro (2020) donde concluyo al contrato de trabajo es aquel que se celebra en mutuo acuerdo, en donde una de las partes llamado trabajador, pone a favor del empleador su trabajo en forma directa y subordinada a cambio de una remuneración, que puede ser en dinero o en especie (p.38)

Desde otro punto de la doctrina, para el autor Vilela, (s/f) lo define como

acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa un trabajador, bajo dependencia direccional a cambio de una remuneración. (p.1)

Finalmente, García (2020) definió al contrato de trabajo, nace un acuerdo de voluntades, pero este debe manifestarse a través de un medio determinado, a este se le conoce como forma; cuyo contenido comprende la obligatoriedad de la forma escrita para algunos contratos de trabajo y la denominada presunción de la existencia del contrato de carácter laboral, aplicable en conjeturas de celebración verbal del mismo (p.13)

### **2.2.8.2 Sujetos del contrato de trabajo**

More (2018) ha precisado en cuanto a los sujetos de la relación laboral son sólo dos: Ø El Empleador. Puede ser una persona natural o jurídica, que recibe los servicios del trabajador Ø El Trabajador: Es aquel que presta sus servicios al empleador a cambio de una remuneración (p.48)

Saldaña (2016) expone sobre los sujetos del contrato de trabajo tales son como: el trabajador y el empleador.

Nuevamente Saldaña (2016) definió al trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

### **2.2.8.3 Elementos del contrato de trabajo**

Zegarra (2022) Los elementos de una relación laboral son: a) Subordinación. Se refiere a la condición del trabajador, de estar sujeto a las disposiciones y directrices del empleador b) Prestación personal de servicios. Se refiere a la labor propiamente dicha, la misma que se sintetiza en tareas o funciones que va a realizar el trabajador en forma directa y exclusiva en beneficio del empleador, quien es el que le asigna dichas tareas. Remuneración. Viene a ser el derecho de recibir un pago económico, de libre disposición, como

consecuencia del servicio prestado en forma subordinada y dependiente (p.21)

De la misma manera García (2020) estableció en 3 elementos esenciales **1. La prestación personal del servicio** donde la acción de prestar servicios que emana del contrato de carácter laboral es personalísima, y por lo mismo no puede ser encargada a un tercero **2. La contraprestación remunerativa** esta retribución implica la responsabilidad que tiene el empleador de cancelar al trabajador una contraprestación, en su mayoría de carácter dinerario. Es decir, el contrato de carácter laboral es oneroso; aunque, en ocasiones puede presentarse la excepción que esta acción de prestar servicios se realice de manera gratuita. **3. La subordinación** donde la dependencia significa la existencia de mando, inspección y castigo que ejerce el empleador respecto de su trabajador, las cuales se manifiestan en la consumación del horario y jornada de trabajo, uso de uniforme, presencia de escritos que adviertan el acatamiento a las instrucciones vertidas por el empresario, así como la implantación de sanciones por haber incurrido en alguna falta administrativa de carácter disciplinaria, ajustable a los trabajadores subordinados, correspondencia que denoten el ámbito y horas de trabajo o funciones a realizar, etc. (pp.14-17)

Seguidamente More (2018) sostuvo que son: La prestación personal, la remuneración y sobre todo la subordinación. Ø Prestación Personal.- Se dice que dentro de un contrato de trabajo, la labor que realiza el trabajador es personal y directa, pues es él quien brinda su esfuerzo físico y lo pone a disposición de su empleador; la Remuneración.- Este elemento, es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido; consistente, pues en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador y que tiene carácter alimentario, ya que dicha prestación está referida a cubrir sus necesidades vitales y familiar y finalmente la Subordinación.- Este elemento es aquella característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma, como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrató

(p.49)

Por ejemplo, Celestino (2017) refirió y demostró las características que suelen ir siempre de la mano de un contrato de trabajo: · El centro laboral: Cuando el trabajador realiza una actividad subordinada que le fue encomendada por el empleador en un lugar determinado impuesto por este último. · Jornada y horario de trabajo: Cuando la prestación de servicios realizada por el trabajador está supeditado un horario de entrada y de salida, realizándose de manera exclusiva a un sólo empleador. · Plazo de la prestación: Por el que se vendría a determinar si el vínculo laboral fue de naturaleza determinada o indeterminada. · Herramientas de trabajo: Cuando el empleador necesariamente brinda al trabajador los medios necesarios para que la prestación personal se lleve a cabo (p.12)

Esto confirma a lo expuesto por Chávez (2006) precisó La prestación personal es la obligatoriedad del trabajador a fin de prestar el servicio directamente e individual. Como segundo punto: La figura de la remuneración es el equivalente del pago a favor del trabajador por la actividad realizada y finalmente la subordinación sinónimo de dirección laboral en poca palabra es la dependencia que tiene la parte empleadora en aquellas facultadas en dictar, ordenar y /o sancionar.

#### **2.2.8.4 Formalidad del contrato de trabajo**

Chávez (2006) nos afirmó: El contrato de trabajo a plazo indeterminado (no sujeto a plazo fijo) puede celebrarse por escrito o en forma verbal; en cambio los contratos sujetos a modalidad y otros de carácter especial se celebran en los supuestos y con los requisitos legalmente establecidos, es decir por escrito y con registro ante el MTPE. En todo caso, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Por ejemplo el artículo 72 del D.Leg. 728, cuyo precepto indica la formalidad de *contratos de trabajo en este tipo de modalidad y que necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.*

#### **2.2.8.5 El contrato de trabajo a plazo indeterminado**

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En relación a este artículo se presume un contrato a plazo indeterminado con la sola existencia de dos elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y subordinación, sin embargo, los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que mayormente se ha optado por suscribir contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato que resulta beneficioso para todo trabajador.

Gómez, (2007) sostuvo que los contratos de trabajo indeterminados de trabajo, son aquellos que, al ejecutarse presentan características que no corresponden a los criterios que definen a los contratos especiales o modales de trabajo, como la protección contra el despido arbitrario, jornadas reales de trabajo en vez de utilizar las legales, remuneraciones generalmente más altas, 21 fácil recurso a las libertades públicas colectivas: sindicación, negociación colectiva, huelga, participación , formación profesional continua, entre otros. (p.105).

### **2.2.9 Régimen laboral**

#### **2.2.9.1 Concepto**

Ruiz (2019) sostuvo aquellas actividades vinculadas al personal con respecto a su situación laboral y las normativas correspondientes, tanto a nivel



de derechos, actividades tentativas u opcionales y obligatorias con respecto a la naturaleza de dicho contrato; asimismo a lo vinculado a las labores específicas con respecto al tratamiento con respecto a la persona natural y jurídica (p.26)

Espinal (2000) opinó a los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz: La situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo (p.9)

#### **2.2.9.2 Clasificación de regímenes laborales**

Malqui (2018) mediante su tesis el régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728” precisó y distinguió existen tres regímenes laborales en el Perú, 1) Régimen Laboral Público (D.L. 276), 2) Régimen Laboral Privado (D.L.728) y3) Contratación Administrativa de Servicios (D.L.1057) – CAS (p.16)

##### **2.2.9.2.1 Régimen laboral público**

Beltrán (2013) sostuvo este régimen de contratación de personal en el estado está positivizado por dos dispositivos legales de gran importancia, el decreto legislativo N° 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento, así como la ley N° 28175, ley marco del empleo público” (p. 27).

Dentro de este contexto por Ruiz (2019) donde sostuvo la carrera administrativa está regulada por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa ley se

caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios. La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de que usualmente son conocidos por los interesados, o si es que tuviesen dificultades en conocer, ellos podrán sociabilizarse o conocer tanto sus ventajas, desventajas; o beneficios y situaciones controvertidas, las que pueden conocerlo mediante informaciones en línea (pp. 26-27).

#### **2.2.9.2.2 Régimen laboral privado**

Orozco (2019) Este régimen laboral, se orienta a establecer un régimen de igualdad de oportunidades de trabajo, que asegure a las personas el ingreso a un empleo que los resguarde ante el desempleo y/o subempleo (p. 42).

Malqui (2018) expuso este régimen La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones, Encaminado a instaurar un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que brinde la confianza, seguridad a todos los ciudadanos y el acceso a una trabajo útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. Se

entenderá que existe una relación laboral ante la existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural. Además, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios D.L. 728 Además, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y existirá una relación de subordinación entre el empleador y trabajador (p. 17).

#### **2.2.9.2.3 Régimen laboral CAS**

Orozco (2019) también llamo Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, normado por el Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 27 de junio de 2008, modificado en el 24 de noviembre de 2011 mediante Decreto Supremo 065-2011-PCM, este régimen laboral es de carácter especial – temporal. Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Todas las entidades del Estado pueden realizar contrataciones de 31 personal bajo el régimen laboral 1057 – CAS, excepto las empresas del estado y los proyectos de inversión pública. En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.

Malqui (2018) expuso este régimen al contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público que vincula a una entidad con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Tiene por finalidad garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública (p. 18).

#### **2.2.9.2.4 Régimen laboral materia en investigación**

En ese sentido, las labores del actor se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de

Municipalidades-, precepto jurídico que acoge al régimen laboral de la actividad privada a este grupo laboral, el cual prescribe que: *“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*

### **2.2.10 Desnaturalización de los contratos laborales**

Llamocca (2022) señala que desnaturalizar un contrato constituye el incumplimiento de los elementos de un contrato laboral, por lo que sería indemnizado, teniendo en cuenta que hay una celebración de contrato civil en donde la simulación es relativa, dando afectación a los derechos laborales, es por ello que el principio de primacía de la realidad solidifica proteger un orden laboral, en donde a la vez se le reconoce del derecho al trabajo

Celestino (2017) una de las figuras que el Empleador utiliza para disfrazar un contrato de trabajo, es la de comisión mercantil, aunque en el fondo las partes tengan la intención de celebrar un contrato de trabajo. Para ello, la legislación laboral aplica el principio de primacía de la realidad (la misma que se explica líneas arriba), para que se puede determinar cuál es el contrato que realmente le corresponde ante la duda entre lo presentado en documentos y lo que ocurre en los hechos, para ello se debe tomar lo segundo. Una vez aplicado este principio, se reconocerá una relación laboral así haya celebrado un contrato de comisión mercantil, tal como lo afirma el Acuerdo N° 1 del Pleno Laboral Jurisdiccional 2000: Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan (p.31)

## **2.2.11 Contrato de locación de servicios**

### **2.2.11.1 Concepto**

Llamocca (2022) señaló al contrato de locación de servicio es tácitamente para proyectos con un determinado tiempo donde hay un plazo fijo de término, sobre la base de la finalización de dicha actividad laboral, además este tipo de procedimiento no constituye una ampliación de continuidad de trabajo a menos que ambas partes acuerden la prórroga del caso; sin embargo, la confirmación de la continuidad laboral (p. 15).

Morales (2020) definió al contrato de locación de servicios como aquel contrato que se celebra entre el locador y el comitente, en el cual el primero se obliga a realizar determinada prestación de servicios, por lo que el comitente le retribuirá mediante una remuneración, y todo ello sin estar vinculado por relación de dependencia. (p. 12).

### **2.2.11.2 Elementos del contrato de locación de servicio**

Morales (2020) precisó a lo establecido en la Código Civil que por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; se puede llegar a determinar que los elementos del contrato de locación de servicios vienen a ser la prestación de servicios y la remuneración (p. 32).

### **2.2.11.3 Diferencia contrato de locación de servicios y contrato de trabajo**

Morales (2020) precisó que el contrato de locación de servicios es un contrato principal, debido a que no depende de otro contrato para poder subsistir, sino, cuenta con su propia estructura y sus propios requisitos, en consecuencia, ningún hecho externo puede poner en tela de juicio su validez y su eficacia

A diferencia como sostuvo Morales (2020) indica que el contrato de trabajo

tiene elementos únicos (elementos esenciales), que lo diferencia de los demás contratos; tal es así, que, cuando hay concurrencia de sus elementos, aunque se haya realizado otro tipo de contrato, por su nomen iuris, ésta se desnaturalizará, debido a que la confluencia de la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, hace que se presuma que estamos frente a un contrato laboral.

## **2.2.12 Despido**

### **2.2.12.1 Concepto**

Álvarez-Cabrera (2020) definió es toda acción de anular un contrato de trabajo por decisión del empleador, en muchos casos la justificación no es suficiente (p.17)

Zapata (2019) definió El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada (p.29)

Arque (2017) manifestando al despido en dos situaciones: 1) posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción. 2) posición restringida y limitada, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador (p.33)

Huanayque (2017) definiendo conceptualmente al despido una forma de extinción de la relación laboral, solo puede afectar legítimamente los derechos fundamentales del trabajador cuando tiene una causa justa debidamente comprobada, caso contrario este despido sería uno arbitrario el mismo que debe ser proscrito por nuestro ordenamiento jurídico (p.21)

## **2.2.13 Despido incausado**

### **2.2.13.1 Concepto**

Gave (2021) el despido incausado se configura en torno al “derecho al trabajo”, cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del derecho al trabajo reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (p.25)

Santa cruz (2015) Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del “derecho al trabajo “reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Dicha operación hermenéutica abarca también, el artículo 27 de 64 la ley fundamental, que consagra la “protección adecuada contra el despido arbitrario”, ante la innegable vinculación, y potencial colisión entre ambas disposiciones. Interpretado conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional Concluye que si bien el referido precepto no determina la forma de protección frente a despido arbitrario, concediendo, por lo tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero o debe considerarse el citado artículo 27 como la consagración en virtud de la propia constitución, de una facultad de despido arbitrario hacia el empleador(pp. 63-64)

Esta clase de despido surge por primera vez en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, resaltando en ésta la plena vigencia del artículo 22° y conexo de la Constitución. De este modo, se

produce el denominado despido incausado cuando:

“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

Así, por ejemplo el portal web “ alerta laboral” en su apreciación que este tipo de despido se produce cuando el trabajador es cesado o desvinculado sin expresión de causa o motivación, es por ello que el Tribunal Constitucional también lo denomina despido Ad Nutum (sin causa), el razonamiento del órgano controlador de la Constitución se basa en que frente a la arbitrariedad de la conducta del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa o motivo, lo que corresponde por un criterio de razonabilidad y proporcionalidad no es el pago de una indemnización si nola reposición del trabajador en su puesto de trabajo, para ello el trabajador debe plantear su demanda por despido Incausado o Adnutum vía acción de amparo para lograr su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, puesto que si lo plantea ante la justicia ordinaria laboral solo tendría derecho a la indemnización por despido arbitrario

## **2.2.14 Responsabilidad civil**

### **2.2.14.1 Concepto**

Ormeño (2022) definió una situación que se genera como consecuencia de un evento dañoso en el ámbito de las relaciones que están reguladas por el marco civil, o sea, son los daños generados como consecuencia de la interacción social, esa interacción social, puede estar producida por los vínculos que tienen establecidos las personas, las empresas, los sujetos de derecho o por eventos en los cuales uno le ocasiona a otro una situación dañosa, y la fuente en ese caso es la ley, porque alguien se pone en una situación que genera un daño, y en el otro caso, lo que hay es un marco contractual cuya ejecución se incumple o se desnaturaliza, y eso ocasiona un perjuicio (p.82)



Reyes (2020) sostuvo a la responsabilidad civil, está comprendida como una institución mediante la cual se exige el resarcimiento de un daño a su responsable (p.52)

Cosa similar expuesta por Ojeda (por a que ve en ella la posición de desventaja del sujeto al que el ordenamiento jurídico transfiere la carga del daño privado mediante la imposición de su reparación; tal sujeto (responsable) sufre la reacción jurídica encaminada a colocar el daño a su cargo imponiéndole su reparación. La misma responsabilidad consistente en la sumisión a tal reacción, en la necesidad jurídica de tenerla que soportar (p.15)

A lo expuesto por Zuzunaga (2020) confirmando que la responsabilidad civil responde a la necesidad de indemnizar el daño, y por tanto al interés de la sociedad de ver garantizados los derechos así lesionados, a su vez, tiene una función preventiva frente a futuros daños (p.13)

#### **2.2.14.2 Función de la responsabilidad Civil**

Mora (2018) sostuvo partiendo a la doctrina peruana donde nos plantea la siguiente clasificación con respecto a las funciones de la responsabilidad civil:

- a) Función satisfactiva: respecto de la víctima al establecerse una reparación equivalente al daño causado.
- b) Función sancionadora: respecto del agresor trasladando el costo de los efectos del daño hacia él, mediante la obligación de indemnizar los daños ocasionados.
- c) Función preventiva: respecto a la sociedad mediante el deber jurídico de no causar daño a otro.
- d) Función distributiva: distribución de los costos ocasionados; se puede afirmar que es la función principal de la responsabilidad civil desde el campo del análisis económico del derecho. Por lo que se puede profundizar sobre las funciones de la responsabilidad civil, señalando que tiene como función la de prevenir situaciones lesivas de derechos; reparar los daños mediante el traslado de la carga económica al sujeto que los ocasionó y desaparecer el perjuicio del hecho dañoso mediante la reparación asignada al sujeto receptor del daño. Se

entiende entonces que la Responsabilidad Civil debe estar guiada a prevenir daños que lesionan derechos o en caso de no lograrlo, indemnizarlos, colocando a la víctima en la posición en la que se encontraba antes del suceso dañoso (pp. 11-12)

### **2.2.14.3 Elementos estructurales de la responsabilidad civil**

Flores (2022) precisó y destacó los elementos que son imputabilidad, antijuricidad, factor de atribución, nexo causal y daño, los cuales son aplicables en ambos regímenes de responsabilidad. (p.120)

de igual manera Mora (2018) ha desarrollado la estructura común de la responsabilidad civil; reconociendo como elementos o requisitos a los siguientes:

#### **2.2.14.3.1 Elemento antijuricidad o ilicitud**

Trigoso (2021) Es toda manifestación, actitud o hecho que contraviene no sólo una norma prohibitiva, sino también la conducta que viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico (p.26)

De igual manera la idea por Mora (2018) manifestó uno de los elementos fundamentales de la estructura de la responsabilidad civil tanto contractual como extracontractual, la doctrina peruana reconoce esto al señalar que el deber de resarcir los daños mediante una indemnización sólo surge cuando dichos daños fueron producidos por conductas que no se encuentran contempladas por el Derecho, por contravenir con una norma imperativa, los principios del orden público o las buenas costumbres (p.22)

Esto confirma por lo expuesto Flores (2022) donde la antijuricidad

no solo nace de una conducta calificada como delito, si no también puede constituirse por una conducta que no está permitida, sin que la misma llegue a considerarse como delito, por simplemente ser ésta una conducta no permitida por el derecho privado (pp. 23-24)

#### **2.2.14.3.2 Elemento factor de atribución**

Indigoyen (2020) definió al factor de atribución forma parte del análisis de imputabilidad, a través del cual se busca identificar al responsable del daño. Esto es, que su aplicación solo corresponde cuando previamente ya se haya realizado el análisis material, que refiere a la evaluación de la antijuricidad, el daño generado y el nexo causal. De esa manera, el factor de atribución sirve para identificar la razón por la que se debe exigir al causante del menoscabo de la víctima que asuma el costo del mismo (p.165)

Esto confirma lo expuesto por Álvarez (2016) definió a los factores de atribución, se comportan como agentes determinantes para la imputación de responsabilidad civil, la doctrina ha estudiado a los factores de atribución en dos grandes grupos, los factores de atribución objetivos y los factores de atribución subjetivos; en las siguientes líneas se procederá a detallar esta tipificación (p.135)

Dentro de este contexto Della (2019) manifestó en cuanto a los factores de atribución nos ayudan a responder la pregunta ¿a título de qué responde? Para poder dar con el fundamento del deber de indemnizar. Estos criterios de imputación son dos: subjetivo y objetivo (p.28)

##### **2.2.14.3.2.1 Elemento factor de atribución subjetivo**

Della (2019) Cuando hablamos del factor subjetivo, nos referimos al dolo o culpa como criterios a analizar para

atribuir la responsabilidad (p.29)

#### **2.2.14.3.2.1.1 Dolo**

Flores (2022) precisó conceptualmente al dolo se configura cuando la producción del daño ha sido fruto del actuar intencional, comprende el dolo directo (aquel dirigido a causar daño) y el dolo eventual (no se ejecuta para causar daño, pero el autor del hecho desdeña el perjuicio que causar) (p.145)

A la misma vez Della (2019) manifestó al dolo comprende la conciencia y voluntad del agente para causar el daño (p.29)

En resumen lo expresado por Álvarez (2016) el dolo es la inejecución deliberada de una obligación contractual, para la responsabilidad civil contractual; empero para la responsabilidad civil extracontractual será dolo aquel animus del sujeto determinante de la voluntad para causar daño (p.137)

#### **2.2.14.3.2.1.2 Culpa**

Della (2019) constituye en una contravención a un estándar de conducta, el comportamiento del “buen padre de familia”, es decir el actuar del hombre diligente promedio. Este va a depender de la comparación que haya con ese estándar de conducta (p.29)

Seguidamente Flores (2022) nos manifestó a la culpa como la omisión de diligencia, comprende la imprudencia, la negligencia y la impericia, y se

gradúa en culpa leve e inexcusable (p.145)

#### **2.2.14.3.2 Elemento factor de atribución objetivo**

Della (2019) nos manifestó al factor de atribución objetivo responde a título de riesgo creado. Esto se fundamenta en que la persona que realiza una actividad que le reporta un beneficio, se obliga a soportar las consecuencias de este, cuando origina una situación de riesgo a través de su actividad. Lo importante radica en que no se va analizar la conducta del sujeto, desde la perspectiva de si fue dolosa o culposa, sino que se responderá por la situación de riesgo creada (p.29)

#### **2.2.14.3.3 Elemento el nexa causal**

Este elemento como precisó Muñoz (2022) significa que el acto del obligado a indemnizar debe ser la causa, o una de las causas, de la producción del resultado dañoso. Dicho, en otros términos, entre el comportamiento del agente y el daño acaecido ha de existir relación de causa a efecto o de antecedente y consecuente, pues de lo contrario no existirá responsabilidad civil y no nacerá la obligación legal de indemnizar. El daño causado debe ser consecuencia de la conducta antijurídica o ilícita del autor para que se configure un supuesto de responsabilidad civil extracontractual. Sucediendo lo mismo en el campo de la responsabilidad civil derivada de la inejecución de obligaciones, ya que el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo (parcial, tardío o defectuoso) de la prestación debida por parte del deudor (p.77)

Dentro de este contexto Flores (2022) manifestó la existencia de

una relación adecuada entre el daño y el hecho producido para estar frente a un supuesto de Responsabilidad Civil. No es causa cualquier condición del evento, sino aquella que es la idónea para determinarlo (p.143)

#### **2.2.14.3.4 La imputabilidad**

Según Muñoz (2022) preciso a la imputabilidad o capacidad de imputación es la aptitud del sujeto de derecho de ser responsable por los daños que ocasiona, situación que se presenta cuando el sujeto tiene discernimiento o es consciente de los alcances de sus actos (p. 64)

Dentro de este contexto Estrella (2009) definió como un fenómeno propio de la persona física, sin embargo, ello no ocurre con la persona jurídica respecto a las cuales puede haber relevancia con el único efecto de comprobar el concurso de la responsabilidad, por parte el agente que ha actuado en su nombre, dicho de otra manera, la persona jurídica como persona ficta responde los hechos que han sido ejecutados por terceros (p.45)

#### **2.2.14.3.5 El daño**

Moya (2021) El término daño, proviene del latín *damnum*, que hace referencia a aquel malestar o incomodidad producto de una acción u omisión de la conducta humana. Desde la perspectiva jurídica, el daño, implica aquel menoscabo; deterioro o lesión de un bien o interés jurídicamente tutelado, en términos generales resulta ser una afectación en perjuicio de la esfera jurídica protegida de un tercero, ocasionando un agravio de contenido patrimonial o no patrimonial (p.18)

Dentro de este contexto Trigoso (2021) definió al daño como toda

lesión o menoscabo de algún bien jurídico (patrimonial o extrapatrimonial) protegido perteneciente a una persona, que es causada por otra (p.28)

Finalmente, Della (2019) precisó al daño, como la lesión parcial o total, ya sea en el ámbito patrimonial o extra patrimonial, que genera un agravio a los derechos de la víctima (p.30)

### **2.2.15 La indemnización laboral**

Velásquez (2023) sostuvo a la indemnización viene a ser el hecho de resarcir el daño ocasionado a la persona que en la mayoría de los casos es un monto dinerario, el cual debe ser razonable y proporcional a criterio del juez encargado de impartir justicia (p.50)

Dentro de este contexto Huerto (2017) una indemnización es la reparación de un daño ocasionado, el daño engloba no solo al lucro cesante, daño emergente sino también al daño moral, por cuanto el trabajador al ser despedido de manera injusta, afecta a su desarrollo personal y al de su familia ya que es el sostén del hogar, así entonces la indemnización otorgado por el empleador no cubre todo el daño ocasionado ya que la ley establece un tope como máximo de 12 remuneraciones para cualquier trabajador ya sea nuevo o antiguo por otro lado un trabajadores que tienen más de doce años laborando o para aquellos que tienen menor antigüedad la extinción del contrato los priva de obtener un nuevo empleo pudiendo ser por excesivo desempleo o razones de edad, por tanto la indemnización no es exacto.

Por ejemplo, el artículo 1321° del Código Civil, que prescribe: queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. La indemnización por el incumplimiento de una obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o incorrecto comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante en cuanto sean consecuencia directa e inmediata de dicho incumplimiento

Sobre lo particular en estudio el artículo 34 LPCL los trabajadores contratados a plazo indefinido tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año de vinculación laboral, teniendo derecho al pago proporcional por los meses y días que no completen un año (a razón de dozavos y treintavos, respectivamente); teniendo un tope de doce remuneraciones. Asimismo, los trabajadores contratados a plazo fijo, de acuerdo con el artículo 76 de la LCPL, los trabajadores contratados a plazo fijo también tendrán derecho al pago de la indemnización si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato temporal, abonando una remuneración y media mensual por cada mes dejado de laborar, con el límite de doce remuneraciones.

#### **2.2.16 Lucro cesante**

Velásquez (2023) se entiende que el lucro cesante se produce cuando desaparece la perspectiva de beneficio. En este sentido, la jurisprudencia muestra que entre los requisitos a considerar están: su existencia, que esté probada, que tenga relación directa con el daño causado y que sea económicamente determinable. Por nuestra parte coincidimos con que el lucro cesante es aquella figura que surge a raíz de un daño ocasionado, debido a un incumplimiento de un contrato, incidiendo en el patrimonio de la víctima, quiere decir la privación de un ingreso permanente por un determinado tiempo que representa el periodo de cese(p.38)

### **2.3. Hipótesis - Marco conceptual**

#### **2.3.1 Hipótesis**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente 00146-2021-0-3101-JR-LA-0; Distrito Judicial de Sullana ambas son de rango muy alta, respectivamente.



### **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: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

**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. METODOLOGÍA

#### 3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Nivel de investigación

###### 3.1.1.1 Nivel exploratoria

Según terrones (2016) expuso este primer nivel de la investigación científica llamado también formulativo, consiste en efectuar un estudio superficial, preliminar, básico y de reconocimiento del aspecto externo del hecho, fenómeno o problema que será materia de investigación, o en diagnosticar la realidad, con el fin de identificar y destacar sus aspectos fundamentales, obtener una visión de conjunto, de tipo aproximativo, referente a determinado hecho, fenómeno o problema que ha sido poco explorado y conocido anteriormente, que requiere su estudio bajo un nuevo enfoque y que permitirá, profundizar en el tema, determinar los procedimientos adecuados y viables y para abrir líneas de investigación adecuadas para realizar una investigación que llegue a buen puerto.

Dentro de este contexto al nivel de exploratoria en estudio nos permitió reflejar ciertos puntos tales como los antecedentes o estudios relacionados metodológicamente.

###### 3.1.1.2. Descriptivo

La investigación en estudio respondió a **nivel descriptivo** como afirmó Guevara et al (2020) al objetivo de todo estudio descriptiva pretende alcanzar a conocer una situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (p. 171).

Dentro de este contexto se alcanzó principalmente el investigador con su estudio o el grado de profundidad, y “aplicó” no es una situación donde se quiera llegar con una investigación sino, un planeamiento inicial para precisar que se desea intervenir en algún problema para mejorarlo (Hadi et al 2023 p.33)

### **3.1.2 Tipo de investigación**

#### **3.1.2.1 Cuantitativa**

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

El perfil cuantitativo se evidenció en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

#### **3.1.2.2 Cualitativo**

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

Dentro de este mismo contexto principalmente se fundamentó en una perspectiva interpretativa (hermenéutica) está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez especializado o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar

su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable)”.

### **3.1.3 Diseño de la investigación**

En cuanto al **Diseño** como precisó Valdés (2018) esta fase el investigador busca diseñar la manera en que comprobará su idea o hipótesis. Se formulará un plan en el que se espera obtener la información, datos o respuestas que contesten el problema de la investigación.

En resumen, nuestro diseño está compuesto por conjunto de métodos que se usan para recolectar y analizar a la variable.

#### **3.1.3.1. No experimental**

Como afirmó Dzul (2023) como aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos

#### **3.1.3.2. Retrospectiva**

Para el autor Álvarez (2020) sostuvo cuando el fenómeno a ser estudiado muestra un efecto en el presente y se busca la causa en el pasado.

#### **3.1.3.3. Diseño transversal**

Dzul (2023) precisó cuanto a la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cual es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo, se utiliza el

diseño transeccional. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Dentro de este contexto se trata de un diseño que se encarga de recolectar datos de un solo momento. Es decir, en un tiempo único. Cuyo propósito es describir todas las variables y poder analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Viveros, 2015).

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado

### **3.2. Unidad de análisis**

Azcona et al (2013) mediante su investigación precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación aplicación a la investigación en psicología definió a la unidad de análisis se constituye delimitando del universo de entidades posibles de abordaje (el tipo de objetos) aquellas entidades que se van a investigar

De igual manera la unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio (Hadi et al 2023 p.67)

En cuanto a los criterios de selección de los procesos judiciales al que pertenecen las sentencias son: procesos contenciosos, con interacción de ambas partes, con aplicación del principio de pluralidad de instancias, concluidos por sentencia.

En la investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial 00146-2021-0-3101-JR-LA-, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2018) viene a ser un recurso o una base documental, la cual facilita la elaboración de la investigación perteneciente al Distrito Judicial de Sullana.

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

**Variable** como sostuvo Villasís-Miranda (2016) a través de su artículo titulado el protocolo de investigación IV: las variables de estudio definiendo son todo aquello que se mide, la información que se colecta o los datos que se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales se especifican en los objetivos. Su selección es esencial de los protocolos de investigación. En consecuencia, nuestra variable es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de lucro cesante en el expediente 00146-2021-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana 2023

En cuanto a la operacionalización viene a ser un proceso, se encuentra estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleadas para la recolección de datos, las cuales deben ser compatibles con los objetivos de la investigación a la vez que responden al enfoque empleado (Ferrer, 2013). En la investigación presentó La operacionalización de la variable se encuentra en el anexo 02

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información**

#### **3.4.1 Descripción de técnica**

De manera preliminar técnica es aquel que se refiere a cualquier tipo de recurso que utiliza el investigador; para de esta manera poder allegarse tanto de información como de datos relacionados con el tema de estudio. por medio de estos instrumentos, el investigador podrá obtener información sintetizada, la cual podrá ser utilizada e interpretada en armonía con el marco teórico. todos aquellos datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados (Jiménez, 2015).

A la misma vez 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).

En la presente técnica aplicada es a través de la observación en nuestra fuente documental (sentencias) y la unidad de análisis (expediente judicial)

### **3.4.2. Descripción de Instrumentos**

Es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y 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)

Por otro lado, Sierra et al (2019) a través de su artículo lista de cotejo definiendo como aquel instrumento que puede ser muy útil para evaluar ejecuciones, procesos y productos sencillos o complejos. Si bien hay un conjunto de pasos para construirlo, su contenido puede ser prácticamente infinito, dependiendo de los objetivos de aprendizaje.

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (anexo 3), éste se elaboró en base a nuestro marco teórico.

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

### **3.5.1. De la recolección de datos**

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica,

dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**).

### **3.5.2. Plan de Análisis de datos**

#### **3.5.2.1 Primera etapa**

“Fue 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”.

#### **3.5.2.2 Segunda etapa**

“También fue 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”.

#### **3.5.2.3 Segunda etapa**

La tercera etapa. “Igual que las anteriores, fue 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 el marco teórico”.



### 3.6 Aspectos éticos

En el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades de I+D+i, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Según reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2003) Uladech Católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural
- b) **Cuidado del medio ambiente:** Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza
- c) **Libre participación por propia voluntad:** Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.
- d) **Beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- e) **Integridad y honestidad:** que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.
- f) **Justicia:** a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes

## IV RESULTADOS

**Cuadro 1: de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago de lucro cesante; Expediente N° 000146-2021-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana, 2023**

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	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	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
		[5 - 6]	Mediana												
		[3 - 4]	Baja												
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación del derecho					X		[13 - 16]	Alta					
		[9 - 12]	Mediana												
		[5 - 8]	Baja												
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					x	10	[1 - 2]	Muy baja					
		Descripción de la decisión					X		[9 - 10]	Muy alta					
		[7 - 8]	Alta												
		[5 - 6]	Mediana												
		[3 - 4]	Baja												
		[1 - 2]	Muy baja												

Cuadro 1 diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

**Fuente:** Cuadros descriptivos, anexos 6.1, 6.2 y 6.3

**Lectura:** El cuadro N° 1, demuestra la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N000146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana, 2023; se califica dentro del rango de **muy alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. La dimensión expositiva califica de **muy alta** calidad: la dimensión considerativa de **muy alta** calidad y; la dimensión resolutive de **muy alta** calidad

**Cuadro 2: de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago de lucro cesante; Expediente N° 000146-2021-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana, 2023**

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	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 segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	7						33
		Postura de las partes		X						[7 - 8]	Alta			
										[5 - 6]	Mediana			
										[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18						
		Motivación de los hechos				X				[17 - 20]	Muy alta			
		Motivación del derecho							X		[13 - 16]	Alta		
											[9- 12]	Mediana		
											[5 -8]	Baja		
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8						
					X						[9 - 10]	Muy alta		
		Descripción de la decisión							X		[7 - 8]	Alta		
											[5 - 6]	Mediana		
										[3 - 4]	Baja			
								[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro 2 diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica  
 Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.4, 6.5 y 6.6

**Lectura:** El cuadro N° 2, demuestra la calidad de la sentencia de primera instancia reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N000146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana, 2023; se califica dentro del rango de **muy alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. La dimensión expositiva califica de **alta** calidad; la dimensión considerativa de **muy alta** calidad y; la dimensión resolutive de **alta** calidad

## V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados de la presente investigación, en el Expediente N°00146-2021-0-3101-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado Especializado de Trabajo, perteneciente al Distrito Judicial de Sullana 2023, sobre reposición por despido incausado y pago de lucro cesante (Cuadros 1 y 2).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia:**

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Sullana (Cuadro 1).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1).

**1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y alto, respectivamente (Cuadro 1).

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

Tal como afirma Guerrero, (2018) *precisó* los componentes de una sentencia tales como encabezamiento (nombre de las partes y sus datos, identificación de procurador y abogado, objeto del juicio, fecha, lugar y tribunal, jueces o magistrados, así como el ponente si es tribunal colegiado), antecedentes de hecho (en párrafos separados y

numerados, exponiéndose las peticiones de las partes,

Dentro de este contexto se evidencia en primer orden la competencia a resolver la Litis en controversia en estudio ante el juzgado especializado de trabajo de Sullana tal como afirmo Masache (2019) precisando en cuanto a: 1) Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez, 2) Asegurar que el rubro por despido garantizado en el art. 188 del Código del Trabajo se entregue al trabajador efectivamente en todos los casos. 3) Evitar que las relaciones laborales que cesen en sus efectos por despido intempestivo vulneren derechos de los trabajadores. 4) Prevenir que los trabajadores de manera abrupta pierdan el amparo de los efectos de la relación laboral por un acto arbitrario e ilegal del empleador (p. 55)

Sobre lo particular la demanda presentada reunió con los requisitos previstos en los artículos 13° y 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil supletoriamente. **(auto admisorio - resolución 01 así como las pretensiones planteadas por la parte actora la reposición por despido incausado es por ello** Gave (2021) el despido incausado se configura en torno al “derecho al trabajo”, cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el

contenido esencial del derecho al trabajo reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (p.25)

A todo lo expuesto cumplió en su totalidad esta primera subdivisión parte introductoria de la primera sentencia de primera instancia acreditándose el órgano jurisdicción, la pretensión a tramitarse que representa 5 ítems o parámetros.

Por otro lado la sub división de la sentencia de primera instancia **parte posturas de las parte** que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado

Los resultados obtenidos en esta parte de la sentencia de primera instancia se demuestra el desarrollo de los actos procesales tanto en etapa postularía a través auto admisorio de demanda (resolución 01) presentado por la parte DEMANDANTE, así corriendo en el emplazando a la parte DEMANDADO por el plazo de 30 días conforme a la 29497 ( Escrito de contestación, ahora bien como señala dogmáticamente como sostiene Zamora (2014) describió este acto procesal a través por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) la delimitación del monto total e individual de la demanda que integren el total y b) no se deben anexar los pliegos.

Agregando al análisis donde la parte DEMANDANTE evidencia su postura de su pretensión reposición por despido incausado y pago de lucro cesante tal como señala Diaz (2019 donde definió la carga probatoria le asiste a cualquier persona que es parte de un proceso judicial, y que desea probar los hechos que alega en su pretensión. Así mismo durante la relación laboral se parte de la premisa que el empleador se encuentra generalmente en mejores condiciones que el trabajador en determinadas circunstancias, que se traduce en las inversiones a la carga probatoria o presunciones especiales preestablecidas en la nueva ley procesal del trabajo; pero ello no es óbice para establecer como regla general que la carga probatoria solamente le compete al empleador (pp. 49-50) Cabe precisar también donde la prueba documental presentada en esta fase postulatoria es la sentencia del Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01 (Proceso judicial de reconocimiento de vínculo laboral) y entendiéndose como prueba documental por Diaz (2015) como aquel documento que incorpora, enseña, expresa, constata; es todo objeto válido para probar un hecho; no solo puede ser escrito sino que en general es todo aquello que dé cuenta de un hecho y nos sea idóneo para producir efectos jurídicos en la prueba, en una relación procesal y que tiene como finalidad perpetuar un hecho, un acto, o un pensamiento dentro del proceso satisfaciendo interrogantes; Cuando?, cómo?, dónde se practicó el acto?, ante quién se lo practicó?, etc (p.63), siendo emitida por este mismo órgano jurisdiccional y desvirtuando a la pretensión de la parte EMPLAZADA donde era contratado bajo contrato de locación de servicio entendiéndose por Morales (2020) como aquel contrato que se celebra entre el locador y el comitente, en el cual el primero se obliga a realizar determinada prestación de servicios, por lo que el comitente le retribuirá mediante una remuneración, y todo ello sin estar vinculado por relación de dependencia. (p. 12).

**En contraste con los resultados obtenidos con nuestro antecedente** Horna (2021). Donde preciso la aplicación del principio de primacía de la

realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado del trabajador” donde concluimos que al aplicar el principio de la primacía de la realidad en la existencia de un contrato oculto se determina la relación contractual entre las partes como la forma en la se ejecuta el contrato; es decir, la preminencia de la realidad material sobre lo estipulado en los documentos, es decir reconoce el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador a un plazo indeterminado, así como también los beneficios que le facultan al trabajador (p 93).

A todo lo expuesto cumplió en su totalidad esta primera subdivisión parte posturas de la primera sentencia de primera instancia acreditándose la congruencia tanto de la parte demandante o el trabajador que representa 4 ítems o parámetros.

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 1).

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

Se evidencian la selección de los hechos probados por la parte demandante o trabajador en merito al principio de la carga de la prueba aportada por la parte del accionante tal como afirmó Díaz(2019) a través de su tesis la carga probatoria en los procesos de indemnización por accidentes de trabajo y el principio protector del trabajador y de seguridad jurídica donde



definió la carga probatoria le asiste a cualquier persona que es parte de un proceso judicial, y que desea probar los hechos que alega en su pretensión. Agrega durante la relación laboral se parte de la premisa que el empleador se encuentra generalmente en mejores condiciones que el trabajador en determinadas circunstancias, que se traduce en las inversiones a la carga probatoria o presunciones especiales preestablecidas en la nueva ley procesal del trabajo; pero ello no es óbice para establecer como regla general que la carga probatoria solamente le compete al empleador (pp. 49-50) actuándose como prueba fundamental es la sentencia del Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01 (Proceso judicial de reconocimiento de vínculo laboral) como prueba documental por Diaz (2015) como aquel documento que incorpora, enseña, expresa, constata; es todo objeto válido para probar un hecho; no solo puede ser escrito sino que en general es todo aquello que dé cuenta de un hecho y nos sea idóneo para producir efectos jurídicos en la prueba, en una relación procesal y que tiene como finalidad perpetuar un hecho, un acto, o un pensamiento dentro del proceso satisfaciendo interrogantes; Cuando?, cómo?, dónde se practicó el acto?, ante quién se lo practicó?, etc. (p.63).

En consecuencia, arribando la judicatura a un juzgamiento anticipado y entendiéndose lo expresado por Castañeda (2021) explicar que el tesón del juzgamiento anticipado dependerá en extremo de las características de la contingencia en declarado que conozca el juez, este, luego de calibrar dichas características, decide que se deude ejecutar una audiencia, que será única, para los autos de las genitales pudendas y, posteriormente, percibir una decisión, la cual será emitida mediante una sentencia. Por ejemplo, la premisa señalada en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal De Trabajo RegulaLo Siguiente: Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados

presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo.

En cuanto a la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

En consideración a lo expresado por el TC en múltiples ocasiones el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso y se encuentra reconocido en el artículo 139. 5 de la Constitución. Así se ha sostenido que:

“el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios

Por otro lado a la norma invocada y aplicada en juicio en merito en primer orden a la desnaturalización laboral a lo expresado por Llamocca (2022) constituye el incumplimiento de los elementos de un contrato laboral, por lo que sería indemnizado, teniendo en cuenta que hay una celebración de contrato civil en donde la simulación es relativa, dando afectación a los derechos laborales, es por ello que el principio de primacía de la realidad solidifica proteger un orden laboral, en donde a la vez se le reconoce del derecho al trabajo.

Habiéndose acreditado a través de la prueba documental en la existencia de una relación laboral entendiéndose por Ruiz (2019) sostuvo aquellas actividades vinculadas al personal con respecto a su situación laboral y las normativas correspondientes, tanto a nivel de derechos, actividades tentativas u opcionales y obligatorias con respecto a la naturaleza de dicho contrato; asimismo a lo vinculado a las labores específicas con respecto al tratamiento con respecto a la persona natural y jurídica(p.26)

En consecuencia, tal como establece el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En relación a este artículo se presume un contrato a plazo indeterminado con la sola existencia de dos elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y subordinación, sin embargo, los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que mayormente se ha optado por suscribir contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato que resulta beneficioso para todo trabajador.

Quedando evidenciando en las manifestaciones tanto por la parte demandante que había sido despedido incausado entendiéndose al despido a lo expuesto por Arque (2017) manifestando al despido en dos situaciones: 1) posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción. 2) posición restringida y limitada, que lo define como la

resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador (p.33) Sobre lo particular en estudio el despido incausado Gave (2021) cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del derecho al trabajo reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (p.25)

Hallándose la existencia de una responsabilidad civil por la parte demandada como afirmó por Ojeda ( para que ve en ella la posición de desventaja del sujeto al que el ordenamiento jurídico transfiere la carga del daño privado mediante la imposición de su reparación; tal sujeto (responsable) sufre la reacción jurídica encaminada a colocar el daño a su cargo imponiéndole su reparación. La misma responsabilidad consistente en la sumisión a tal reacción, en la necesidad jurídica de tenerla que soportar (p.15) en consecuencia la existencia de un daño en contra del trabajador como precisa Flores (2022) al dolo se configura cuando la producción del daño ha sido fruto del actuar intencional, comprende el dolo directo (aquel dirigido a causar daño) y el dolo eventual (no se ejecuta para causar daño, pero el autor del hecho desdeña el perjuicio que causar) (p.145)

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 1)

Se evidencio la congruencia del demandante, acreditando los hechos expuestos al momento de solicitar la reposición por despido incausado y el pago de lucro cesante. De igual importancia este principio, si bien se ha explicado que forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación de las decisiones judiciales y que garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (Véase, STC N.º 08327-2005-PA/TC, fundamento 5).

Así mismo lo señalado por Castillo-Zelada(2021) refirió este postulado donde la concordancia que debe haber entre lo que formulan las partes en la demanda y la contestación de la demanda, y la decisión final que el juez tome sobre lo formulado, de acuerdo a su criterio, en consideración de lo expuesto, lo probado y lo normado”. (p.102)

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral de Sullana, perteneciente al Distrito Judicial de Sullana (Cuadro 2).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, muy alta, y alta, respectivamente (Cuadros 2).

**4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y baja, respectivamente (Cuadro 2).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; claridad los aspectos del proceso, y la claridad

Tal como afirma Guerrero, (2018) *precisó* los componentes de una sentencia tales como encabezamiento (nombre de las partes y sus datos, identificación de procurador y abogado, objeto del juicio, fecha, lugar y tribunal, jueces o magistrados, así como el ponente si es tribunal colegiado), antecedentes de hecho (en párrafos separados y numerados, exponiéndose las peticiones de las partes,

Por ejemplo, el Artículo 32° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe: Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: “El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”. En resumen interpretando de este artículo que mediante este recurso impugnatorio la parte que no está conforme a la decisión judicial y puede interponer para revisión a fin que sea revocada o confirmada dicha resolución en cuestión.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 2 de los 5 parámetros: la claridad, evidencia el objeto de la impugnación mientras que 3 no se hallan tales como explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal

Se evidencia el recurso presentado por la parte agraviada (entidad edil) y considerando la apelación teniendo por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero

legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.( Art. 364 del C.P.C) En consideración a lo referido por Zumaeta (2014) a la apelación teniendo como “fin es revisar los posibles *errores in judicando*, tanto los de hecho como los de derecho, pero no se analizan in procediendo, que son reservados para el recurso de nulidad. (p. 355)

**La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, la claridad y 1 razones evidencian la fiabilidad de las pruebas;

se evidencian la selección de los hechos y caso contrario la fiabilidad de la prueba demostrados por la parte demandada en merito al principio de la carga de la prueba aportada no logra desvirtuar la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, como señala el art 4 del decreto legislativo 728 *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*” ( Fund. 4 del Exp. N° 01458-2010-PA/TC) por regla de la experiencia y coherencia en la emisión de las decisiones jurisdiccionales, se debe tener en cuenta que las partes también tramitan el expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, ante esta judicatura sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el que se estableció que el récord laboral era del 01 de septiembre de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021 en consecuencia la comuna provincial de Sullana, ésta habría sido bajo una relación de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764° del Código Civil, pues dicha norma, por su propio tenor no

justifica el desconocimiento del vínculo laboral del actor, cuando este último haya sido víctima de una contratación fraudulenta como ha quedado evidenciado en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01

En consecuencia, a lo expuesto por Horna (2021). Donde preciso la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado del trabajador” donde concluimos que al aplicar el principio de la primacía de la realidad en la existencia de un contrato oculto se determina la relación contractual entre las partes como la forma en la se ejecuta el contrato; es decir, la preminencia de la realidad material sobre lo estipulado en los documentos, es decir reconoce el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador a un plazo indeterminado, así como también los beneficios que le facultan al trabajador (p 93).

En resumen el Juzgador de grado superior instancia vuelto a analizar en la sentencia venida en grado; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente, el fundamento de la demandada, en tanto se evidencia la existencia de una relación laboral encubierta, no puede ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de Derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.



En consideración a lo expresado por el TC en múltiples ocasiones el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso y se encuentra reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución. Así se ha sostenido que:

“el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios

Por otro lado a la norma invocada y aplicada en juicio en merito en primer orden a la desnaturalización laboral a lo expresado por Llamocca (2022) constituye el incumplimiento de los elementos de un contrato laboral, por lo que sería indemnizado, teniendo en cuenta que hay una celebración de contrato civil en donde la simulación es relativa, dando afectación a los derechos laborales, es por ello que el principio de primacía de la realidad solidifica proteger un orden laboral, en donde a la vez se le reconoce del derecho al trabajo.

Habiéndose acreditado a través de la prueba documental en la existencia de una relación laboral entendiéndose por Ruiz (2019) sostuvo aquellas actividades vinculadas al personal con respecto a su situación laboral y las normativas correspondientes, tanto a nivel de derechos, actividades tentativas u opcionales y obligatorias con respecto a la naturaleza de dicho contrato; asimismo a lo vinculado a las labores específicas con respecto al tratamiento con respecto a la persona natural y jurídica(p.26)

En consecuencia, tal como establece el el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En relación a este artículo se presume un contrato a plazo indeterminado con la sola existencia de dos elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y subordinación, sin embargo los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que mayormente se ha optado por suscribir contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato que resulta beneficioso para todo trabajador.

Quedando evidenciando en las manifestaciones tanto por la parte demandante que había sido despido incausado entendiéndose al despido a lo expuesto por Arqque (2017) manifestando al despido en dos situaciones:1) posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción. 2)posición restringida y limitada, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador (p.33) Sobre lo particular en estudio el despido incausado Gave (2021) cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación

de este precepto legal vulneran el contenido esencial del derecho al trabajo reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (p.25)

Esto confirma lo pronunciado en primera instancia en la existencia de una responsabilidad civil por la parte demandada como afirmó por Ojeda ( por a que ve en ella la posición de desventaja del sujeto al que el ordenamiento jurídico transfiere la carga del daño privado mediante la imposición de su reparación; tal sujeto (responsable) sufre la reacción jurídica encaminada a colocar el daño a su cargo imponiéndole su reparación. La misma responsabilidad consistente en la sumisión a tal reacción, en la necesidad jurídica de tenerla que soportar (p.15) en consecuencia la existencia de un daño en contra del trabajador como precisa Flores (2022) al dolo se configura cuando la producción del daño ha sido fruto del actuar intencional, comprende el dolo directo (aquel dirigido a causar daño) y el dolo eventual (no se ejecuta para causar daño, pero el autor del hecho desdeña el perjuicio que causar) (p.145)

**6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango mediana y alta calidad, respectivamente (Cuadro 2).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos;; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; , claridad;: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente,

mientras que 2 el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio, -el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio

Saldarriaga (2020) precisó una noción más amplia de la congruencia exige que la sentencia se sustente, también, en la causa de pedir, esto es, una debida correlación entre el hecho constitutivo y el pronunciamiento del juez; así como el debate efectivamente realizado por las partes en el proceso, de modo que no se trasgreda ni el principio de demanda ni del contradictorio (p.30)

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

## VI. CONCLUSIONES

En conformidad al objetivo general, se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso de reposición por despido incausado y pago de lucro en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana, cumplen con rangos de calidad aceptables en conformidad con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia respectivamente en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive, en donde se obtuvo el resultado de rango calidad muy alta para la sentencia de primera instancia y rango de calidad muy alta para la sentencia de segunda instancia (Cuadro 1 y 2).en el presente estudio.

1. Se determinó muy alta calidad en el cumplimiento de los objetivos de la sentencia primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante; en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales en los subdimensiones de rango muy alta, muy alta y muy alta
2. Se determinó la aplicación de los principios procesales laborales: irrenunciabilidad primacía de la realidad en los procesos de despido incausado lo cual conllevaron una mejor decisión y motivada de la judicatura
3. Se determinó la presunción y desnaturalización del contrato de trabajo a plazo indeterminado a través del principio de primacía de la realidad, amparados del art 4 del decreto legislativo 728. Conforme a la Casación N° 054-2001-Lima:
4. En cuanto a la responsabilidad civil a través de los elementos de casualidad y el daño recae acreditamente al emplazado como señala al pronunciamiento el Tribunal Constitucional Concluye que si bien el referido precepto no determina la forma de protección frente a despido arbitrario, concediendo, por lo tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero o debe considerarse el citado artículo 27 como la consagración en virtud de la propia constitución, de una facultad de despido arbitrario hacia el empleador

## VII. RECOMENDACIONES

La investigación se anuncia las siguientes recomendaciones:

1. En cuanto a la acreditación de los medios probatorios en los procesos por despido incausado se tenga en cuenta a lo previsto y tipificada del artículo 60° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR en concordancia a lo pronunciado CASACIÓN LABORAL N° 15011-2019 LIMA
2. En consideración a lo previsto en la sentencia 10777-2006-PA/TC emitido por el TC, sobre la acreditación de los medios probatorios respecto a la responsabilidad civil en los procesos por despido incausado se encuentran acreditados con el despido sufrido por el actor, conforme se corrobora de la sentencia donde se declaró fundada la demanda interpuesta por un grupo de trabajadores incluido el actor, ordenando la reposición por despido incausado, habiendo sido reincorporado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, G (2020) la nulidad del despido en el reconocimiento judicial de la relación laboral de los trabajadores del estado contratados a honorarios [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175367/La-nulidad-del-despido-en-el-reconocimiento-judicial-de-la-relacion-laboral-de-los-trabajadores-del-Estado-contratados.pdf?sequence=1>
- Aldaz, J. (2017) Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5688/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0016.pdf>
- Álvarez, E. Cabrera, L (2020) Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca] <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1372/TESIS.%20ALVAREZ-%20CABREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, P. et al (2020) “La aplicación de la nueva ley procesal de trabajo y su impacto en los principios de celeridad y economía procesal, en los juzgados especializados laborales en el distrito de callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017
- Arce, E (2019) Relación entre la aplicación del juzgamiento anticipado y el incremento de la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes del 2016 a Marzo del 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes] <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/421/TESIS%20-%20ARCE%20HUACHES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. Espacio I+D: Innovación más Desarrollo, 10(28). <https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>

- Avila, N. (2021) Audiencia de conciliación y la dificultad del juzgamiento anticipado en los procesos ordinarios laborales en los juzgados de trabajo de Huancayo, 2019 [Tesis de Doctor, Universidad Alas Peruanas, Lima] [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5677/Audiencia\\_Conciliaci%  
c3%b3n\\_Dificultad\\_Juzgados%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5677/Audiencia_Conciliaci%c3%b3n_Dificultad_Juzgados%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blancas, C: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Tercera Edición, Jurista Editores. Pág. 46. Lima-2013
- Botton, D.(2021) Ausencia de proporcionalidad del periodo de prueba en los contratos de trabajo con pactos de permanencia de los trabajadores de dirección [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres, Lima] [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8764/botton\\_gda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8764/botton_gda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrejo, L (2019) integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán] [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20  
500.12802/6603/Cabrejo%20Vega%20Loursoc%20Estefan%  
c3%ada%20de%20Jes%  
c3%bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20500.12802/6603/Cabrejo%20Vega%20Loursoc%20Estefan%c3%ada%20de%20Jes%c3%bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carranza, M. Lopez, M (2023) el testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral [Tesis de Pregrado, Universidad del Santa] [https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4252/52730.pdf?sequen  
ce=3&isAllowed=y](https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4252/52730.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Castillo, C (2023) el juzgamiento anticipado laboral y el derecho al debido proceso en los juzgados especializados laborales de la corte superior de justicia de la libertad – período 2019-2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10713/1/REP\\_CARLOS.CAS  
TILLO\\_EL.JUZGAMIENTO.ANTICIPADO.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10713/1/REP_CARLOS.CASTILLO_EL.JUZGAMIENTO.ANTICIPADO.PDF)



- Castillo, S., Zelada, R. (2021) razones jurídicas que determinan que la valoración de los medios de prueba testimoniales en las audiencias virtuales lesionan el principio de inmediación procesal [Tesis de Pre Grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. Cajamarca]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1750/87TESIS%20-%20CASTILLO%20REVILLA%20Y%20ZELADA%20CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, J. (2021) El principio de oralidad en los procesos civiles peruanos, 2020 [Tesis de Pre Grado, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1556/Contreras%20La%20Rosa%20C%20Jose%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo, M. (2021) El principio de publicidad y las audiencias virtuales en el proceso peruano [Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2901/DECP-CORCOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronel, R. (2020) El principio de celeridad en la nueva ley procesal laboral aplicado en los juzgados laborales de la csjla [Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel\\_Benites\\_Rosa\\_Yessenia.pdf?sequence=4](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel_Benites_Rosa_Yessenia.pdf?sequence=4)
- Corte Constitucional Colombiana <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-168-95.htm#:~:text=C%20168%2095%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Los%20derechos%20adquiridos%20est%C3%A1n%20C3%ADntimamente,consolidadas%20bajo%20la%20ley%20anterior.>
- Cruzado, A (2015) la afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el período de prueba [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo] <https://repositorio.upn.edu>.

pe/bitstream/handle/11537/6346/Cruzado%20Cachi%20%20Alberto%20Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, R (2006) —Derecho Laboral Individuall .ULADECH [http://files.uladec.h.edu.pe/docente/21441406/DERECHO\\_LABORAL\\_INDIVIDUAL/1\\_SESION/Contenido\\_01.pdf](http://files.uladec.h.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/1_SESION/Contenido_01.pdf)

Chicolino, R; De Luca, M. (2018) “los principios de unidad y originalidad de la prueba en el ámbito del procedimiento administrativo tributario”

Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)

Diaz, N; Diestra, T. (2017) El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce\\_N%20-%20DiestraArevalo\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce_N%20-%20DiestraArevalo_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, D (2022) Aplicación del principio de intermediación en el nuevo sistema virtual del proceso laboral – ley n° 29497 [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10112/Espinoza%20Minguillo%20Diana%20Lucila.pdf?sequence=1>

Espinoza, L (2021) Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>

Ferro, V. (2021) El principio de continuidad de los contratos y el régimen de protección frente a la desvinculación laboral individual y colectiva [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima]. <https://tesis.pucp.edu>

pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21275/FERRO\_DELGADO\_V%C3%8  
DCTOR.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Flores, L. Yañez, I (2020) análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo] <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, R. (2023) Principales retos de la jurisdicción social en 2023 “La agilidad, enseña tradicional de la jurisdicción social, se convierte en el gran reto a conseguir” Diario [economistjurist.es](https://www.economistjurist.es) <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/condenada-una-empresa-por-despedir-a-una-trabajadora-que-tenia-que-someterse-a-una-intervencion-quirurgica/>

García, E. (2020) La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2854/1/TL\\_GarciaCespedesEliana.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2854/1/TL_GarciaCespedesEliana.pdf)

Guerrero-Zamora (2018) vulneración al debido proceso y al principio al juez imparcial [Tesis de Mestría, Universidad Privada Antonio Urrelo, Cajamarca] <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/768/TESIS%20GUERRERO%20-%20ZAMORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Horna, V (2021) aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna\\_Leca\\_Virgilio\\_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huanayque, J. (2017) análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa. Tesis de Pre Grado, [Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Izaga,C. (2018) Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad [Tesis de Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo, M; Estrada, Y. (2012) “ineficacia de la prueba ilícita en el proceso judicial” DOI: 10784/12036
- Lavi, R (2016) El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral [Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano,M. Ramirez,,J, (2018) la inobservancia del principio de preclusion y la administración de justicia en el segundo juzgado de paz letrado del tambo – 2017[Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1133/T037\\_45226781\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1133/T037_45226781_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Medina, M (2019) La rebeldía automática como sanción procesal en los procesos laborales de la nueva ley procesal de trabajo – ley n° 29497 en el distrito judicial de Piura [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura].

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2182/DER-MED-VIL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, L (2020) eficacia jurídica de la sunafil frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la municipalidad distrital de santa maría, año - 2018 al 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho].  
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCAT)

[4067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCAT](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCAT)  
[E.pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCAT)

Orbegozo, P (2019) calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral en el expediente n° 0619-2018-0-3101- jr-la-01, del distrito judicial de sullana – sullana, 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/13399/CALIDAD\\_MOTIVACION\\_ORBEGOZO\\_CARRASCO\\_PIERINA\\_FRANCESCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/13399/CALIDAD_MOTIVACION_ORBEGOZO_CARRASCO_PIERINA_FRANCESCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz, C (2021) El principio de razonabilidad y sus efectos en la simplicidad administrativa del derecho de la propiedad en la municipalidad del distrito chorrillos, año 2020. [Tesis de Grado de Maestro, Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima]

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5865/Tesis%20\\_Carmen%20Ortiz%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5865/Tesis%20_Carmen%20Ortiz%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Plá, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires - Argentina: Depalma

Puican, L (2022) la aplicación del principio protector frente a la falta de regulación de la discriminación indirecta en las relaciones laborales [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5343/1/TL\\_PuicanRodriguezLuis.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5343/1/TL_PuicanRodriguezLuis.pdf)

- Puente (2014) Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N°29497 Revista del Poder Judicial.<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>.
- Ramírez (2021) Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>
- Ríos, C (2020) Análisis del principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58541/R%c3%ados\\_ACI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58541/R%c3%ados_ACI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, A (2017) “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco” [Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima] <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESIS-20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodrigo, C (2021) el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno [Tesis Doctoral, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184930/El-derecho-al-trabajo-en-el-ordenamiento-juridico-chileno-una-mirada-desde-la-precariedad.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, M. (2018) la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo] [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/T\\_LRodriguez\\_CruzadoMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/T_LRodriguez_CruzadoMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ruiz, O (2019) “Analizar la nulidad de cosa juzgada fraudulenta en el código procesal civil peruano” [Tesis de Doctor, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima] <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2790/RUIZ%20%20JARA%20OSCAR%20WILFREDO-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, O (2018) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente n° 001232014-003102-jr-ci-01, del distrito judicial del sullana – sullana, 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/7541/CALIDAD\\_MOTIVACION\\_RUIZ\\_DIAZ\\_OMAR\\_CRISTOPHER.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/7541/CALIDAD_MOTIVACION_RUIZ_DIAZ_OMAR_CRISTOPHER.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sandoval, E (2021) vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el exp. n° 00809-2010-0-1505-JR-LA 01 [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2121/TSP-SANDOVAL%20SANDOVAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Serkovic, G (2016) — Principio de norma más favorable “.Diario El Peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-principio-norma-masfavorable38137.aspx>
- Soto, R. (2020) Principio de vinculación y formalidad como garantía de un debido proceso. [Tesis Doctoral, Universidad Federico Villarreal. Lima] <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4600/SOTO%20ARANDA%20ORA%c3%9aL%20RUB%c3%89N%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Talavera, F, (2016) Existencia de conflicto entre el principio de socialización y el principio de oralidad por la aplicación de este último en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, Arequipa 2011 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín] <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/be5b506b-ee7d-4438-9323-2777210f6ccf/full>
- Tejada, A (2021) La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza frente al despido arbitrario: una reforma necesaria [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura] <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3829/DECP-TEJ-GAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tribunal Constitucional sentencia N° 0013-2002-AI/TC <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00013-2002-AI.html>
- Urbina, S. (2020) “La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante” [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26575/Urbina%20Sotero%20Sergio%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valverde, R. Torres, J (2011) Informe Temático N.º 32/2010-2011 Los principios laborales in dubio pro operario y primacía de la realidad en el derecho peruano Departamento de investigación y documentación parlamentaria [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/E9FE74F913A701BD0525813000756F30/\\$FILE/354\\_InfTem032\\_laboral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9FE74F913A701BD0525813000756F30/$FILE/354_InfTem032_laboral.pdf)
- Yangali, G (2021) Las reformas del proceso laboral en relación a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú [Tesis de Doctor, Universidad San Martín de Porres, Lima]
- Zapirain, A. (2017) La sentencia en el proceso de trabajo [Tesis de Doctor, Universidad del País, España] [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS\\_ZA\\_PIRAIN\\_BILBAO\\_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS_ZA_PIRAIN_BILBAO_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1)



# **A N E X O S**

## Anexo 01. Matriz de consistencia

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

#### Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro, Expediente N° 00146-2021-0-3101-Jr-La-01; Distrito Judicial De Sullana. 2023

TÍTULO	<b>CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO POR LUCRO CESANTE, EN EL EXPEDIENTE N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA, 2023</b>			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>- ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en relación a las partes expositivas, considerativas y resolutivas.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.</li> <li>• Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.</li> </ul>	<p>Las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante, en el expediente N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01; Distrito judicial de Sullana 2023, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes evidencian calidad de rango <b>muy alta</b> en las partes expositiva, considerativa y resolutive de ambas sentencias respectivamente .</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p>Calidad de sentencia de primera y segunda instancia.</p> <p><b>Calidad de sentencia de primera instancia.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la parte expositiva sentencia primera instancia.</li> <li>• Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia.</li> <li>• Calidad de la parte resolutive de la primera instancia.</li> </ul> <p><b>Calidad de sentencia de segunda instancia</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia.</li> <li>• Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia.</li> <li>• Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación: (mixta)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> <li>• Cualitativa</li> </ul> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploratoria</li> <li>• Descriptiva</li> </ul> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Retrospectiva</li> <li>• Transversal</li> </ul> <p><b>Unidad de Análisis:</b></p> <p>Expediente judicial N° 00146-2021-0- 3101-JR-LA-01</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Análisis de contenido</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Lista de cotejo</p>

**Anexo 02. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.**

**Aplica sentencia de primera instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center"><b>S E N T E N C I A</b></p>	<p align="center"><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></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>	<p align="center"><b>PARTE EXPOSITIVA</b></p>	<p align="center"><b>Introducción</b></p>	<p><b>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></b></p> <p><b>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></b></p> <p><b>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></b></p> <p><b>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></b></p> <p><b>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></b></p>
			<p align="center"><b>PARTE</b></p>	<p align="center"><b>Postura de las partes</b></p>
		<p align="center"><b>Motivación de los hechos</b></p>		<p><b>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></b></p> <p><b>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></b></p>

		<p><b>CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <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><b>5. Evidencia claridad</b> <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><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <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><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <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><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <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><b>5. Evidencia claridad</b> <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><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p>

			<p>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>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></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.</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>

## Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<b>S E N T E N C I A</b>	<b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b>  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	<b>PARTE EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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></li> <li>2. Evidencia <b>el asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></li> <li>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></li> <li>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <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></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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 amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></li> </ol>
		<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Postura de las partes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</b></li> <li>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</b></li> <li>3. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</b></li> <li>4. <b>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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 amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></li> </ol>
			<b>Motivación de los hechos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> <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></li> <li>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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></li> <li>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el</i></li> </ol>

		<p>órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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>
	<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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).</p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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><b>5. Evidencia claridad</b> (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>
	<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>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>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></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.</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 03 Instrumento de recolección de información**

### **Lista de cotejo**

#### **APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

##### **I. DIMENSIÓN: 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 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita 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

##### **II. DIMENSIÓN 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 fue 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. 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

## **III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA**

### **3.1. 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

### **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. 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

## **APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

### **I. DIMENSIÓN: 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

## **II. DIMENSIÓN: 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

## **III. DIMENSIÓN: 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 04: Evidencia empírica del objeto de estudio**

### **Corte Superior de Justicia de Sullana**

#### **Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo**

**EXPEDIENTE : 00146-2021-0-3101-JR-LA-01**

**MATERIA: REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS ESPECIALISTA : S**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO(05)**

Sullana, 06 de setiembre de 2021

En los seguidos por **C** contra la **M.P.S.**, el Señor Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana, que atiende el **Dr. L.** ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

#### **SENTENCIA N° 00138 - 2021-JETSP-NLPT**

##### **I. ANTECEDENTES.**

El demandante acude a este Órgano Jurisdiccional proponiendo en la vía del Proceso Ordinario Laboral la siguiente pretensión:

Se ordene su reposición al puesto de trabajo que venía desempeñando, como agente de serenazgo, por haberse producido un despido incausado, en su condición de obrero municipal. Accesoriamente, peticiona que se le indemnice por daño lucro cesante, por todo el tiempo que duró el despido.

##### **II. FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE**

El recurrente **C**, sostiene en su escrito de demanda básicamente lo siguiente:

1. Señala que fue un servidor público que realizaba labores de Agente de Serenazgo en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la MPS, habiendo ingresado a laborar el 01 de setiembre del 2020.

2. Precisa que, con fecha 02 de enero del 2021, interpuso demanda de reconocimiento en el expediente 44-2021-0-3101-JR-LA-01, para que se le reconociera su relación laboral a plazo indeterminado, habiendo seguido laborando hasta el 31 de marzo del 2021.
3. Alega que el 31 de marzo del 2021, se les conversó que por falta de presupuesto los iban a suspender por un mes, es decir, por el mes de abril del 2021, siendo que, al considerar que tenía un proceso de reconocimiento optó por tomar el mes, bajo la creencia de que al regresar en mayo, y saber que la audiencia en el caso citado, estaba programada para el día 17 de junio, consideró prudente tomar esa opción.
4. Asevera que el 01 de mayo acudió a su empleadora; sin embargo, no se le permitió el ingreso, llevando un policía para que constate el despido, teniendo que iniciar el presente proceso por despido incausado, toda vez que no se ha seguido el procedimiento correspondiente para su despido.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA.**

La parte demandada **MPS**, sostiene:

1. Señala que las labores del accionante fueron por locación de servicios, considerando que no se ha demostrado el elemento subordinación, conforme lo exige el artículo 4 del D.S 003-97-TR,
2. Agrega que, los recibos por honorarios, por sí mismos, no acreditan una relación laboral, no acreditándose el elemento subordinación, requisito fundamental para determinar la existencia de un contrato de trabajo, siendo una relación eminentemente civil.
3. Por último, señala que el pago de costos resulta improcedente en aplicación del artículo 47° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil.

### **IV. ACTIVIDAD PROCESAL DESARROLLADA EN LA PRESENTE CAUSA**

- El escrito de demanda, que obra en autos.
- El escrito de contestación de demanda, que obra en autos.
- El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.

- El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.

## **V. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.**

**1.-** El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos y legítimos intereses, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139º de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil y III de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre las pretensiones materia del presente proceso. No sin antes señalar lo que al proceso laboral corresponde.

**2.-** Así entonces, cuando se trata de un conflicto de naturaleza laboral, el proceso laboral es un instrumento de carácter procesal o adjetivo, de la que se vale el Derecho del Trabajo (Derecho Sustantivo) con la finalidad de dar solución a los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa. Pues la finalidad de todo proceso –incluido el laboral- es poner fin al conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica y lograr la paz social en justicia, según lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil. Para ello, se exige la presencia de un juez competente, independiente e imparcial, respetuoso de las garantías necesarias con el fin de asegurar un proceso y juzgamiento justo conforme con nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de manera plena la efectividad de la sentencia

**3.-** Hay que agregar que el derecho laboral sustantivo imprime al derecho procesal de un alto contenido social, tal y como lo señala el maestro español Rodríguez Piñero:

*“El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo”.*

Es por eso que los Jueces deben procurar alcanzar la igualdad real entre las partes, privilegiar el fondo sobre las formas, observar el Debido Proceso, la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el principio de Razonabilidad y, con todo, observar el principio basilar de Primacía de la Realidad.

## **DEL PROCESO ORAL**

**4.-** Resulta necesario resaltar que una de las principales innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo es la *Oralidad* dentro de la dinámica que encierra este nuevo proceso, como bien lo explica el profesor Gómez Valdez cuando sostiene, *“el juez puede interrogar a las partes, a los*



*testigos y a los terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad”, continúa diciendo que “la oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general”. En dicho entendido, la oralidad permite fundamentalmente que se actúen ante el Magistrado de la causa, por medio de la palabra hablada y, por ende, a través del debate de posturas antagónicas y en contacto directo con las partes; los medios probatorios en aras de alcanzar la verdad de las pretensiones propuestas por las partes. A decir de Oxal Avalos Jara, con respecto al principio de veracidad:*

*“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de las partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”.*

**5.- Respecto a la prueba,** debe señalarse lo que sostiene Arévalo Vela:

*“la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare controvertido”, continúa señalando que “la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamento de esta regla de prueba radica en el hecho que, al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil, acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que, por el contrario, el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba”.*

No obstante, viene imponiéndose también la tesis de las **pruebas dinámicas** en el entendido de que la prueba debe ser alcanzada al proceso por quien está en mejor posición de alcanzarla. Sin embargo, no debe dejarse de observar que por regla específica o en principio les corresponde a las partes acreditar sus hechos que configuran sus pretensiones (Art. 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo). Por eso es que, la inversión de la carga de la prueba no es una regla procesal de carácter absoluto *pro operatur*, sino que debe ser aplicada de manera taxativa en aquellos casos señalados por la ley, como ha quedado establecido en las reglas contenidas en el art. 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, debiendo el trabajador – para los demás casos – probar los hechos que alega.

## **DEL PRESENTE CASO**

### **Sobre el juzgamiento anticipado**

6. Este despacho atendiendo a los principios que pregonan el artículo I y III de la Ley 29497, esto es, de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal; y prevalencia del fondo sobre las formas. Este despacho en consonancia con lo que señala el artículo 43, último párrafo de la misma, al tratarse en el presente caso, de una cuestión de hecho, pero no se hizo necesario actuar medio probatorio alguno, al tratarse de pruebas documentales.

En atención a ello, se dispuso el Juzgamiento anticipado, fijando los siguientes puntos controvertidos:

1. Determinar si se ha producido un DESPIDO INCAUSADO, que amerite la reposición del accionante en el mismo puesto que venía laborando como Agente de Serenazgo o en otro igual.
2. Determinar si procede la indemnización por lucro cesante por los meses que el demandante estuvo fuera de la comuna, considerando como monto a indemnizar, a razón de S/1,100.00 soles por mes que es el monto que el actor dejara de percibir por sus remuneraciones.
3. Determinar si procede que se le reconozca el pago de costos procesales, por la suma de S/2,500.00.

Es por ello que se procede a emitir la presente, con los medios probatorios ofrecidos por la demandante.

### **De la Competencia de la Judicatura para resolver el caso de autos.**

7.- Resulta oportuno señalar respecto a la competencia de este despacho para conocer de la presente demanda atendiendo a las labores desarrolladas y la modalidad contractual mantenida lo siguiente:

7.1.- Se advierte que, para los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado, la vía procesal adecuada para resolver dichas causas es el proceso laboral, de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por otro lado, si el conflicto se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública, es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2019- JUS. En el presente caso, tomando en cuenta que las pretensiones de la parte demandante, conforme a su escrito de demanda, es la *Desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios* conforme al Decreto Legislativo 728, y *por ende su reposición en dicho régimen*, por lo que la causa peticionada implica el análisis de la cuestión referente al reconocimiento de la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, señalando que ha realizado una prestación personal, subordinada y remunerada de servicios a favor de la entidad demandada, situación que imperiosamente debe ser dilucidada previamente por esta Judicatura, dado el carácter imperativo del ordenamiento jurídico laboral, esto es, se tratan –en su gran mayoría– de normas de orden público, escenario que habilita al juez a pronunciarse por cualquier cuestión relativa al fraude en la contratación llevada a cabo.

7.3.- Así entonces, tratándose de una pretensión de desnaturalización de contratos que encubrirían relación laboral, estamos frente a las competencias señaladas en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497<sup>9</sup>, por tanto, esta judicatura resulta siendo competente para conocer de la misma.

### **De la determinación del exacto récord de servicios y el cargo ocupado:**

**8.-** La parte demandante señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021. Al respecto, por regla de la experiencia y coherencia en la emisión de decisiones jurisdiccionales, se debe tener en cuenta que las partes también tramitan el expediente N° 00044- 2021-0-3101-JR-LA-01, ante esta judicatura sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el que se estableció que el récord laboral era del **01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021<sup>10</sup>**, hecho que no puede ser modificado por este juzgador, en virtud del principio de predictibilidad de las decisiones jurisdiccionales, y, si bien, la sentencia de aquel expediente ha sido apelada, este juzgador ya emitió pronunciamiento sobre el récord laboral en dicho expediente valorando los medios probatorios ofrecidas por las partes; en virtud como -ya se dijo- de ser congruentes y predecibles con las resoluciones que expida esta judicatura. Más aún si dicho periodo es asentido por la demandada en el segundo considerando de su contestación.

**8.1.-** Bajo esa misma directriz, del expediente previo citado ut supra, se puede apreciar que se ha establecido como hecho pacífico el cargo desempeñado por el accionante, esto es, de **Agente de Serenazgo**.

### **Desnaturalización de la modalidad contractual utilizada y determinación del régimen laboral del actor**

**9.-** Corresponde determinar ahora, la existencia de desnaturalización de la figura contractual utilizada por la demandada desde el **01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021**, para luego determinar el régimen laboral del accionante.

**9.1.-** En tal orden de ideas, se debe señalar que para que exista un contrato de trabajo deben concurrir sus tres elementos estructurales, esto es:

**Prestación personal de servicios.** - la relación laboral es personalísima – *intuitu personae*–, vale decir, no puede ser delegada a un tercero. En palabras del jurista Sanguinetti<sup>11</sup> la prestación personal de servicios es: “*La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma*”. Así en el caso de autos, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la entidad demandada no ha negado que la actora haya realizado la prestación de servicios de agente de serenazgo de manera personal, como tampoco ha demostrado que se haya valido de tercera persona para ejecutar sus obligaciones laborales, siendo deber de la parte contraria desvirtuar aquella alegación. En ese contexto, este juzgador concluye razonablemente, que la prestación realizada por el actor siempre fue personal.

**Remuneración.** - Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En palabras de Toyama Miyagusuku<sup>12</sup>, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. En ese sentido, debemos señalar que la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago cualquiera que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendido como un derecho fundamental; además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y dignidad.

En el presente caso, dicho elemento constitutivo de la relación laboral se aprecia claramente, toda vez que al actor le cancelaban una retribución económica mensual por los servicios prestados de Agente de Serenazgo, conforme se aprecia del estado de cuenta financiero<sup>13</sup> del accionante, de cuyo contenido se aprecia el monto dinerario que la demandada le pagaba al actor por los servicios prestados.

**Subordinación.** Es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; conforme lo señala con claridad la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el cuarto considerando de la Casación N° 054-2001-Lima:

*“(…) Que, si bien el demandante laboró para la demandada, en mérito de haber suscrito los Contratos de locación de servicios, que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador (…)”.*

Así pues, la subordinación implica la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dictan en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.

En el presente caso se evidencia la presencia de este elemento sustancial, toda vez que las labores

de Agente de Serenazgo que la accionante realizaba, son propias de un servidor subordinado, debido a que ha tenido que ser la demandada la que señalaba los lugares a custodiar o las zonas en donde brindar seguridad ciudadana; situación que abona a afirmar la existencia del elemento subordinación, más aún si se trata de una actividad permanente que siempre la demandada requerirá para mantener el orden en los espacios públicos<sup>14</sup>. Por tanto, existió un contrato de trabajo.

**9.2.-** Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al *Principio de Primacía de la Realidad*, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En ese sentido, el maestro uruguayo Américo Pla<sup>15</sup>, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente:

*“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.*

Cabe precisar que, el *principio de primacía de la realidad*, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, así el Tribunal Constitucional ha precisado, en la sentencia N° 01944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

**9.3.-** En dicho entendido, tomando en cuenta que la parte demandada no ha logrado desvirtuar la presunción establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497, en el sentido que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Vale decir, la entidad demandada no ha logrado demostrar que las labores del actor eran autónomas, máxime si no ha negado en su contestación de demanda que el demandante se desempeñaba como obrero – **Agente de Serenazgo**<sup>16</sup>, según se obtiene de la revisión del acta de Audiencia de Juzgamiento (hechos pacíficos) del expediente previo. Así las cosas, se encuentra acreditado en autos que el justiciable prestó servicios personales, los cuales eran remunerados, dicho escenario evidencia la presencia del elemento subordinación, lo que permite concluir que nos encontramos ante una relación laboral.

**9.4.** Ahora bien, atendiendo a que estamos ante una relación laboral y no civil, conviene determinar el régimen laboral del demandante. En ese sentido, las labores del actor se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades-, precepto jurídico que acoge al régimen laboral de la actividad privada a este grupo laboral, el

cual prescribe que: “*Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*” (Negrita es nuestro).

**9.5.-** En esa misma línea se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la República, cuando a través de la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO<sup>17</sup> ha determinado lo siguiente:

“*Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios*” (Numeral 4 del Considerando Cuarto) (El resaltado y subrayado son nuestros).

El mismo criterio es compartido en la Casación N° 15811-20141 ICA cuando en su considerando décimo señala lo siguiente:

“*...sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de contratos administrativos de servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales*” (El resaltado y subrayado son nuestros).

**9.6.-** Habiéndose determinado la existencia de contrato de trabajo por el periodo que iría desde el **01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021**, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en la condición de Obrero – Agente de Serenazgo, corresponde ahora determinar si existió o no despido INCAUSADO.

#### **Determinación de la existencia del despido incausado**

**10.-** En lo que corresponde a la pretensión de Reposición por despido incausado hay que señalar lo siguiente:

**10.1.-** Anotamos que el despido como lo tiene anotado el Dr. Jorge Toyama, se enmarca dentro

de las facultades legítimas con que cuenta del empleador de poner fin a la relación laboral de manera unilateral siempre y cuando exista causa justa para ello así lo señala nuestra normatividad conforme lo hemos anotado. Así el citado autor señala:

*“La facultad disciplinaria que ejerce el empresario se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la empresa o del contrato mismo. Toda vez que el despido supone la extinción del contrato de trabajo derivada de la voluntad del empleador, éste debe guardar las siguientes características formales: i) es un acto unilateral del empleador por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador; ii) es un acto constitutivo en tanto el empresario no lo propone sino que lo realiza de forma directa; iii) es un acto recepticio puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta sus efectos; y iv) es un acto que produce la extinción del vínculo laboral”.*<sup>18</sup>

**10.2.-** Por otra parte y conforme lo ha señalado el **Tribunal Constitucional** en la sentencia 976-2001-AA/TC<sup>19</sup>, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: <<a) la primera, general y de **carácter indemnizatorio** (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y b) La segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N.° 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento>>.

De igual modo en dicha sentencia en su fundamento Décimo quinto señaló lo siguiente: “b) *Despido incausado: Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: **Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique**”.* (negrita es nuestra)

**10.3.-** En el caso que nos ocupa, hay que tener presente lo que señala el Art. 10 del D° S° 003-97-TR que señala: “*El periodo de prueba es de **tres meses**, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario ...*”. Este aspecto es crucial analizar en el último periodo, dado que, de no cumplir con el requisito de haber laborado por más de tres meses consecutivos, el demandante no tendría la protección legal contra el despido arbitrario, y por ende el despido sería legítimo.

**10.4.** Del contexto normativo expuesto, se puede advertir que el empleador tiene la facultad de cesar el vínculo laboral, no obstante aquella prerrogativa no es absoluta, dado que debe mediar una justificación que avale tal decisión, de lo contrario incurriríamos en un despido arbitrario, esto es, ilegal con consecuencias para el empleador; en ese sentido, en el caso de autos no se aprecia que la demandada haya seguido el procedimiento de ley para despedir por causa justa relacionada a la conducta o capacidad del accionante, siendo esto así, se acredita que se ha producido un despido incausado, debiendo ordenarse la reposición del accionante, en el mismo puesto que venía desempeñando o en otro de igual y/o similar jerarquía.

### **Sobre la pretensión de indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del despido**

**11.-** La parte demandante solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante), desde su despido hasta la fecha de su reposición.

**11.1** En principio conviene señalar tres cuestionamientos respecto a la pretensión propuesta. **La primera**, referida a que cuando se demanda indemnización por daños y perjuicios, en puridad no estamos frente a una institución Indemnizatoria sino a una pretensión Resarcitoria por daños y perjuicios causados, y ello es así, por cuanto la indemnización no es propia de la responsabilidad civil sino que es establecida por mandato de la Ley como compensación genérica recurriendo a criterios generalmente de equidad, donde no es necesario acudir a evaluar los elementos de la responsabilidad civil (daño, criterio de imputación, relación de causalidad), sino que ya la norma en algunos casos establece los montos a pagar o indemnizar como ocurre por ejemplo con la indemnización tarifada que establecen los artículos 35, 38, 76 del D° S° 003- 97-TR<sup>20</sup>, donde ni siquiera por asomo recurrimos a evaluar el daño y sus otros elementos que son propios de la responsabilidad civil; por eso, para este despacho las demandas que tengan como pretensión la indemnización por lucro cesante como consecuencia del despido, deben ser entendidas como resarcimiento por despido y no indemnizatorias.

**Otra cuestión** que debemos tener en cuenta, es que, al tratarse de una pretensión resarcitoria, las normas que debemos observar no son las del derecho laboral sino las del código civil sustantivo cuyo desarrollo doctrinario y jurisprudencia en dicha materia es Vasta y muy Enriquecedora. En dicho entendido, al tratarse de una pretensión cuya naturaleza es de índole estrictamente civil, se deben observar lo que dichas normas establecen, no teniendo aquí algún rol protagónico los Principios de Tuitividad o de Irrenunciabilidad de derechos, porque como ya se dijo escapan al ámbito del derecho civil; máxime si este instituto es creación de la Jurisprudencia no así de la Legislación, siendo esta la que en nuestro Sistema normativo, es la primera y principal fuente de derecho y no aquella.

Una **tercera cuestión** que asume este Juzgado, atendiendo a la coherencia que debe mantener el sistema resarcitorio, es que el resarcimiento como consecuencia del despido debe analizarse dentro del marco de la responsabilidad civil por incumplimiento de obligaciones, y teniendo en cuenta, que **no todo despido debe dar lugar al resarcimiento**. En principio porque no estamos frente a un caso de responsabilidad objetiva, en donde bastaría el despido para que surja automáticamente el resarcimiento<sup>21</sup>, sino frente a un caso de índole subjetiva, que requiere la



existencia de culpa leve, culpa inexcusable o dolo (1321 del C.C.), en el incumplimiento de las obligaciones contraídas. De ahí que, para este despacho, cuando estemos frente a casos de resarcimiento, evaluará caso por caso, y determinará si corresponde o no amparar las pretensiones resarcitorias. Ya que el proceso no puede convertirse en mecanismo de ventajas más allá de lo que por derecho (Ley, Jurisprudencia, Principios, etc.) les corresponden a las partes. Tampoco la Constitución ampara el exceso o el abuso del Derecho.

Dicho lo anterior, pasaremos a evaluar el presente caso, no sin antes hacer algunas otras precisiones.

**11.2.-** Dejamos sentado también que es postura de este Juzgador, que el resarcimiento por daños solo debe proceder cuando existe, **concomitante al despido o con ocasión del despido, un daño extra**, un daño con vulneración a algún derecho fundamental o cuando se trata de despido manifiestamente arbitrario. Por cuanto, autorizada jurisprudencia como la emitida por la Corte Suprema de Colombia, tiene dicho que el despido ya sea justificado, es decir, el que se hace con la imputación de causa justa, como el que se hace sin causa o meramente arbitrario, produce malestar. Situación que, dicho sea de paso -a nuestro entender- es de fácil constatación-. Así lo ha sostenido:

En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamientos de los últimos años ha venido desarrollando el tema de la **indemnización de daños o perjuicios morales en materia laboral**, señalando, por ejemplo, que **para el caso del despido**, el finiquito del contrato se presenta cuando el mismo tenía como objeto lesionar al trabajador, es decir, **no es suficiente con afirmar que el despido en sí mismo le causó una aflicción al ex trabajador, pues eso sería tanto como pagar en todos los casos en que haya de por medio un despido**, pues, se itera, todo despido puede causar dolor en el ex trabajador.

En ese orden de ideas, se tiene que **el daño moral que se alega, debe ser adicional a la tristeza normal que sufre una persona por ser despedida, debe evidenciarse que con el despido el empleador quiso lesionar al trabajador o que le causó un gran detrimento emocional, demostración que se logra alcanzar con cualquiera de los medios de prueba autorizados por la ley<sup>23</sup>.**

Es decir, todo despido justificado o injustificado produce malestar, y no por ello se debe resarcir o reparar; además el despido está dentro de las facultades con que cuenta todo empleador. El despido no es un hecho ilícito o un acto prohibido ya que está permitido en nuestro ordenamiento jurídico. Pues, cualquier empleador puede despedir, y si lo hace asume las consecuencias -cuando es injustificado o arbitrario- que son, la indemnización o la reposición; pero no por ello es un acto ilícito que dé lugar a indemnización, como ocurre con los actos ilícitos -delitos, cuasi delitos o conductas prohibidas-.

Así entonces, el tratamiento que se le viene dando pareciera que estamos ante un hecho objetivo;

cuando en el Resarcimiento se tiene que acreditar un daño cierto, real y objetivamente contrastable, distinto al despido; pues el despido no puede constituirse en un acto ilícito porque la ley en nuestro sistema lo permite -con sus remedios previstos-. En todo caso, tampoco la suprema nos ha señalado, cuál es el deber incumplido en estos despidos, sí el despido para autorizada doctrina lo considera inclusive como una facultad como un derecho del empleador:

**Ermida Uriarte** señala que “(...) Se admite con carácter general que todo despido causa un daño al trabajador. Pero en la teoría del abuso del derecho y para quienes admiten su aplicabilidad al despido, dicho daño sólo dará mérito a una indemnización especial por daños y perjuicios **cuando no haya sido provocado en ejercicio normal de la facultad o derecho de despedir, si no excede los límites de tal potestad (...)**. Cristina Mangarelli y **Jorge Rosenbaum** sostienen que para que deba ser reparado el daño moral o material derivado de un despido abusivo o especialmente injustificado, tiene que mediar **un incumplimiento del empleador o un hecho ilícito distinto** del incumplimiento del deber de no despedir sin justa causa. Sostienen estos autores que dicha ilicitud o inobservancia se traducirá en un comportamiento particularmente injustificado del empleador, **en casos especialmente graves, y señalan que tanto en la posición que cuestiona el derecho de despedir como en la que lo reconoce libremente, se sostiene que es necesario que el empleador cometa un hecho ilícito o actúe en forma particularmente objetable, para que se configure una situación de despido especialmente injustificado o abusivo**<sup>24</sup>.

11.3. Para estos casos, y en nuestro país, para los despidos arbitrarios - entiéndase todos, la Jurisprudencia de la Corte Suprema no ha encontrado, o hasta ahora no ha dado razones convincentes -al menos para este juzgador- del por qué el resarcimiento. Más bien pareciera que se trataría de un hecho objetivo, bastaría el despido, para indemnizar; cuando, sabido es, que se trata de conductas o comportamientos subjetivos que obedecen a la voluntad de las partes y por eso, se exige conductas manifiestamente lesivas a los derechos del trabajador.

Por dicha situación ante la ausencia de argumentos de fondo que le den coherencia con todo el sistema normativo, y sustento a este tipo de pretensiones, que dicho sea de paso es creación de la Jurisprudencia no así de la Ley, este despacho al amparo de lo que establece el artículo 16 y último párrafo del artículo 20 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se aparte de criterios anteriores vertidos, y de lo dispuesto por la Corte Suprema en casos similares, y sólo concederá resarcimiento cuando se acredita **con ocasión al despido** la vulneración de un derecho fundamental como el honor, la intimidad, la dignidad, entre otros, o algún acto de discriminación, es decir, cuando se trata de **un despido abusivo**, es decir, donde hay hechos “extras” que ponen en evidencia el ánimo perverso de causar daño al trabajador, como suele ocurrir con el despido fraudulento o cuando se mantiene en la informalidad, y no a supuestos daños sustentados en el mero despido.

11.4. Con lo dicho anteriormente, evaluaremos los hechos que aquí se alegan: En el presente caso, a folios 41, el demandante alega que se le ha causado daño por no habersele permitido continuar trabajando. En tal sentido, este despacho considera que, para el presente caso, sí debe evaluarse el fondo de la controversia, en atención a que la demandada mantuvo al demandante

hasta su cese, como **locador de servicios**, tal cual lo admite la demandada (folios 63), y ha así se dejó establecido en la sentencia del expediente previo sobre reconocimiento de relación laboral. Es decir, lo mantuvo en informalidad laboral, cuanto más, si existía prohibición de contratar vía locación de servicios para trabajos subordinados<sup>25</sup>, como ocurrió con el demandante, y por eso su reposición<sup>26</sup>.

En dicho entendido, corresponde evaluar si en el acto de despido incausado concurrieron los elementos de la responsabilidad civil, y que vienen a ser los siguientes: **i) antijuricidad, ii) relación causal, iii) factor de atribución**, subjetivo (la existencia de dolo o culpa) u Objetivo (bien o actividad riesgosa o Peligrosa), y, **iv) existencia de daños**.

i. **Antijuricidad**. - Es la conducta que contraviene una norma prohibitiva específica o todo el sistema jurídico, vale decir, implica la transgresión del ordenamiento jurídico trayendo consigo la producción de un daño. Supone que la acción realizada está prohibida por el ordenamiento jurídico, vale decir, que dicho comportamiento es contrario a derecho<sup>27</sup>. Según el profesor Lizardo TaboadaCórdova<sup>28</sup>:

*“la antijuricidad típica contractual se encuentra expresamente prevista en el artículo 1321° del Código Civil, mientras que la antijuricidad típica y atípica, es decir, la antijuricidad en sentido amplio y material (no formal), fluye de los artículos 1969 y 1970 del mismo Código Civil, pues en ambos se hace referencia únicamente a la producción de un daño, sin especificar el origen del mismo o la conducta que lo hubiera podido ocasionar o causar; entendiéndose que cualquier conducta que cause un daño, con tal que sea ilícita, da lugar a la obligación legal del pago de una indemnización”.*

Así pues, la antijuricidad material implica no solo la transgresión del ordenamiento jurídico sino, además, un componente adicional: *el daño*, es decir, que se haya lesionado o puesto en peligro un bien jurídico protegido.

En ese sentido, para este caso, la conducta antijurídica viene dado por contratar al actor mediante contratos de locación de servicios, que en el fondo pretendían encubrir una relación laboral bajo el régimen privado. Y en función a dicha contratación, ocurrió la separación arbitraria del trabajador (a través de un cese sin causa), lo cual le ocasionó perjuicio al demandante, dado que lo separó sin observar el procedimiento que la ley señala. Por eso, al haberse configurado un despido injustificado, le ha causado daño en la vertiente del lucro cesante.

En tal sentido, se evidencia la concurrencia del factor *antijuricidad*, pues la demandada ha vulnerado el precepto constitucional contemplado inciso 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Estado *“Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”*; además del artículo 22° que señala: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*. En conclusión, este juzgador afirma que la empleada contravino el ordenamiento jurídico al contratarlo bajo una contratación civil no permitida, y con ello se le cesó arbitrariamente al actor de su centro de trabajo sin causa justificada.

ii. En cuanto a la **relación causal** debe decirse que es la relación jurídica de causa-efecto, inmediato entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima. Concorre plenamente, por cuanto ha quedado demostrado que la conducta antijurídica de la entidad demandada, al contratar fraudulentamente (civil), y luego despedir sin imputar falta alguna al actor; lo privó de ingresos que ha invocado en su demanda. Tal es así que dicha situación obligó al demandante a que tenga que recurrir a la vía administrativa y luego contenciosa, para que mediante un proceso judicial se le restituya su derecho constitucional al trabajo.

iii. **El factor de atribución**, es decir, a título de que se atribuye responsabilidad al demandado o demandados pudiendo tratarse de factores subjetivos (dolo o culpa), objetivos (bien o actividad riesgosa (a) o peligroso(a)) o legal, por cuanto así la Ley lo impone. Así pues, en el caso de autos por tratarse de responsabilidad contractual puede comprender el dolo o la culpa inexcusable o la culpa leve, el riesgo creado o la infracción del deber de cuidado. No obstante, debemos señalar que de la valoración de los hechos permite determinar la presencia de **culpa** – pues, no se ha acreditado el dolo conforme lo exige el artículo 1330 del C.C., al mantenerlo en la informalidad al demandante con la suscripción de contratos de locación de servicios que encubrían una verdadera relación laboral, definido como la negligencia de la demandada Municipalidad Provincial de Sullana, no obstante, estar en la posibilidad de conocer las prohibiciones del ordenamiento jurídico vigente, de contratar al demandante bajo una modalidad que le está prohibida para desempeñar funciones laborales, y despedir sin imputar falta y sin seguir el procedimiento establecido por la Ley.

iv. **El daño**. Es el menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento jurídico. En sentido amplio, el daño viene a ser la lesión ocasionada a todo derecho subjetivo, entendido como el interés jurídicamente tutelado del individuo en su vida en sociedad, que en cuanto bien protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte – justamente – en derecho subjetivo<sup>29</sup>.

11.5. Ahora bien, respecto de la actividad probatoria, corresponde en principio a ambas partes demostrar la existencia de los hechos que dan sustento a sus respectivas pretensiones, conforme lo dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)”*. No obstante, para el caso del daño, existe una regla expresa contenida en el artículo 23.3 inciso c) cuando señala: *“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: c) **La existencia del daño alegado**; norma que es coherente con lo que señala el artículo 1331 del C.C. cuando señala: **“La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”**. (Negrita subrayado agregado).*

En tal sentido, corresponde al demandante demostrar la existencia de los daños que alega; en tanto que, a la parte demandada haber actuado dentro de los cánones de la diligencia ordinaria conforme lo señala el artículo 1314° del Código Civil: *“Quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”*.

11.6. Conforme a lo antes expuesto, evaluaremos de manera objetiva los daños alegados por el demandante:

**Lucro Cesante.** Debe ser entendido como la ganancia frustrada, utilidad perdida, lucro dejado de percibir a causa de la conducta dañosa que sufrió la víctima del daño. Es decir, el no incremento del patrimonio de la parte perjudicada como consecuencia de la conducta antijurídica.

Así entonces, lucro cesante no es el total de ingresos, sino ganancia neta, es decir, después de descontar los gastos que imprescindiblemente lleva a cabo el trabajador, cabe precisar, luego de descontar los gastos invariables que realiza todo trabajador, como alimentación, gastos ordinarios, de agua, luz, educación, pasajes, etc., no solo del trabajador sino lo que de él dependan. Con estas atingencias corresponde evaluar lo que aquí se reclama por este concepto.

11.7. Habiendo determinado el fraude en la contratación civil del demandante para luego despedirlo, es que existe relación de causalidad entre el despido y el daño ocasionado por **lucro cesante, y a título de culpa**, por cuanto se ha acreditado que la demandada lo contrató en una modalidad prohibida y lo cesó en tal condición, entonces existió negligencia en la informalidad mantenida, y le ha causado perjuicio al demandante.

En consonancia con lo anterior, resulta necesario traer a colación lo establecido por la Corte Suprema en Sentencia en Casación N° 6312-2013-La Libertad<sup>30</sup> de fecha 15 de noviembre del 2013, que señala lo siguiente:

*“(...) la inviabilidad en el cobro de remuneraciones y beneficios sociales por un periodo laborado, no implica que el derecho al trabajo restituido con el proceso ordinario laboral, no alcance su concretización en el plano fáctico, pues el trabajador afectado con esta medida encuentra -dentro de nuestro ordenamiento jurídico- otras vías adecuadas para sancionar el actuar inconstitucional de su empleador, cual es la posibilidad indemnizatoria (...)”* (Considerando Octavo de la Sentencia).

Siguiendo esa misma línea de razonamiento tenemos a la Casación N° 2712- 2009 Lima<sup>31</sup>, de fecha 23 de abril del 2010, que señala lo siguiente:

*“(...) no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso en concreto y ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión (...)”* (Considerando Décimo Segundo de la Sentencia).

Por otro lado, hay que dejar precisado que **no se puede equiparar el lucro cesante con las remuneraciones dejadas de percibir, ni tampoco con todos los ingresos percibidos por el trabajador cuando estuvo vigente la relación contractual** (beneficios sociales), por cuanto

ello sería equiparar la regulación prevista para el despido nulo, los despidos incausados, fraudulentos y demás, que han sido fruto de la creación jurisprudencial<sup>32</sup>.

Por ello, para este despacho en casos como estos, debe tener en cuenta los criterios dispuestos en las Casaciones: Cas 4977-2015 Callao y 12854-2016 Moquegua, esto es, se debe fijar el quantum resarcitorio **tomando en cuenta una suma proporcional de lo que el demandante percibía**. Atendiendo además que cuando hablamos de lucro cesante, es ganancia neta, es decir, descontando gastos que el trabajador obligatoriamente incurra, pasajes de traslado, gastos necesarios e imprescindibles de subsistencia que se deben realizar tanto para él como los que dependan, pues como es obvio y nos señala la regla de la experiencia, no todo lo que se percibe aumenta el patrimonio, hay gastos imprescindibles que realizar. Lucro cesante, implica ganancia neta después de descontar los gastos.

**11.8** En el presente caso, el demandante a efectos de acreditar el lucro cesante señala que se tome en cuenta sus remuneraciones dejadas de percibir; sin embargo, tal como ha quedado establecido en el fundamento anterior, la pretensión de pagos de remuneraciones dejadas de percibir, en sentido literal y amplio, resulta siendo improcedente dado que equiparar ambos conceptos, es equiparar lo que legalmente se otorga para el despido nulo, situación que no ha ocurrido en el presente caso. Sin embargo, lo anterior no impide que se otorgue un resarcimiento por dicho daño, claro está, dentro del ejercicio real de la facultad conferida, debe ser fijada con valoración equitativa y razonada que permita restablecer en lo posible el daño ocasionado. Pero, este despacho solo tomará un monto proporcional de lo percibido (S/1,100.00<sup>34</sup>), pues como ya se dijo, en casos como estos, el lucro cesante es ganancia neta, no la sumatoria de ingresos, tampoco se deben pagar los otros beneficios que son propios para el caso del despido nulo.

Por eso, atendiendo a un criterio equitativo y razonable; teniendo en cuenta además que ya la Reposición constituye un modo de resarcimiento de los daños al tratarse de un remedio RESTITUTORIO de la obligación incumplida.

En tal sentido, esta Judicatura estima –con un criterio razonable y prudente– tener como referencia de cálculo la suma de S/900.00 soles mensuales como monto para determinar el quantum indemnizatorio<sup>35</sup>, pues se ha acreditado la negligencia de mantenerlo en la informalidad y en tal estado lo despidió, siendo el criterio de atribución es a título de culpa, señalando que dicho monto resulta siendo razonable, atendiendo a que el demandante tiene el deber de diligencia de mitigar los daños procurando sus propios ingresos en este periodo que ha estado despedido (1327 del C.C.), de manera que el monto que se fije no puede constituirse tanto en una situación de desventaja como de ventaja sino en estricto apego a la Equidad, evaluando los hechos de manera razonable y objetiva y evitando el enriquecimiento indebido.

En ese sentido, corresponderá otorgar al demandante por lucro cesante tantos meses multiplicado por S/900.00 soles, esto es, desde el 01 de abril 2021 hasta un mes siguiente del dictado de la presente sentencia (octubre de 2021), por cuanto con la presente puede pedir ya medida cautelar y mitigar los daños que alega. Quedando, entonces, del siguiente modo:

<b>Periodo a calcular</b>	<b>Monto de referencia</b>
Abril a setiembre de 2021 (07 meses)	<b>S/ 900.00</b>

Bajo dicho panorama, al demandante le corresponde por Lucro cesante el siguiente monto: (07m \*900.00) = **S/6,300**. Monto que deberá cancelar la demandada al demandante, conforme a lo que ha quedado acreditado.

### **Sobre el Pago de Intereses Legales, Costas y Costos**

12. Con relación al pago de los conceptos señalados esta Judicatura realiza el siguiente análisis:

#### **12.1. Respecto a los Intereses Legales**

Cabe señalar que corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.

#### **12.2. Respecto al Pago de Costas:**

Conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, “*Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso*”. Respecto a este derecho se debe señalar que le corresponde a la parte accionante siempre y cuando se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor. No obstante, lo señalado, de conformidad con el artículo 413° del Código Procesal están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales. En el presente caso, estamos ante una entidad pública, por tanto, no hay costas que pagar.

#### **12.3. Respecto del Pago de Costos del Proceso (Pago por Honorarios Profesionales)**

Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”. En ese sentido, para poder cuantificar los Honorarios Profesionales es necesario evaluar razonablemente diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma (sin dejar de mencionar el resultado del proceso) teniéndose presente

la calidad de la defensa en la elaboración y estructuración de la teoría del caso, y su correspondiente materialización en las actuaciones procesales, y apreciando reflexivamente la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

En este caso, se observa que la defensa ha sido de forma aceptable; tampoco ha existido un despliegue de esfuerzo más allá de lo medianamente aceptable. En esa coyuntura, los Honorarios Profesionales, deben ser determinados, a criterio de este Juzgador y en función a lo ordenado a pagar por esta Judicatura, en la suma de S/1,500.00 (un mil quinientos nuevos soles y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00.

#### **VI. DECISIÓN:**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:**

#### **FALLA:**

**DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por **C** contra **M.P.S**, sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTRO**. En consecuencia:

1. **ORDENO** su **REPOSICIÓN** en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, **Obrero – Agente de Serenazgo**, o en otro de igual y/o similar categoría
2. **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de **S/6,300 (SEIS MIL TRESCIENTOS SOLES CON 00/100 CENTIMOS)**; por concepto de Resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales. Con deducciones legales que hubiera lugar.
3. Asimismo, se determinan los **COSTOS PROCESALES** a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CÉNTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin Costas. Sin Multas.
4. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez **FIRME** la decisión **EJECÚTESE** en el modo y forma de Ley.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA  
SALA LABORAL TRANSITORIA**

EXPEDIENTE N° : 00146-2021-0-3101-JR-LA-01

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, Y OTROS

S.S.

A

**SENTENCIA DE VISTA**

RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE (11).-

Sullana, once de enero

Del dos mil veintitrés.

**I.- RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN**

El presente proceso judicial se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha seis de setiembre del dos mil veintidós, obrante de folios setenta y uno a noventa y cuatro, que falla declarando fundada la demanda interpuesta por C contra M.P.S sobre reposición por despido incausado y otro; en consecuencia, ordena su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, Obrero – Agente de Serenazgo, o en otro de igual y/o similar categoría; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/6,300 (seis mil trescientos soles con 00/100 céntimos); por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, con deducciones legales que hubiera lugar. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (mil quinientos soles y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin costas, sin multas. Notifíquese a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez firme la decisión ejecútese en el modo y forma de Ley.

**II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN**

La Procuraduría Pública de la M.P.S, mediante escrito de fecha catorce de setiembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento tres a ciento ocho, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, alegando exponiendo como fundamentos y agravios centrales los siguientes:

- i) El Juez incurre en error de derecho al emitir la sentencia incumpliendo el requisito de la motivación adecuada y suficiente, apartándose con ello de la correcta aplicación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, al haber afectado el derecho de mi representada al declarar fundada en parte la demanda y ordenar el pago por concepto de resarcimiento de daño por lucro cesante, más costos procesales que no corresponden.
- ii) El Juez al emitir la sentencia objeto de apelación ha incurrido en error, en el sentido que no ha valorado el hecho que no se ha logrado acreditar en el proceso que mi representada con el demandante hayan tenido una relación laboral, toda vez que el demandante ha prestado servicios mediante contrato de locación de servicios, el cual es un contrato de servicios y de prestaciones recíprocas, es decir, por una parte el locador se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, pero aquello a cambio de una retribución, teniéndose una relación de naturaleza civil y no un contrato de trabajo que le dé la protección.
- iii) El juez incurre en error de hecho al ordenar que mi representada cumpla con pagar la suma de S/ 6,300.00 por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, toda vez que no ha tomado en cuenta que el demandante no ha señalado ni acreditado la existencia real y objetiva del daño por lucro cesante; ocasionado por el despido arbitrario, pues el lucro cesante debe ser entendido como los ingresos dejados de percibir, como consecuencia del acto dañoso producido por el despido irregular, situación que el demandante no ha podido acreditar de ninguna forma, ya que es imposible que el demandante no haya percibido remuneración alguna o haya generado una fuente de dinero, más aún si era el único sustento de su familia tal como lo ha indicado durante el desarrollo del proceso.
- iv) Respecto de los costos procesales, reiterada jurisprudencia ha considerado de conformidad con el Artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, concordante con el artículo 413° del Código Procesal Civil, debe exonerarse a la demandada del pago de costas y costos del proceso, al existir norma expresa que exonera a los gobiernos locales como lo es mi representada el pago de costas y costos.
- v) Si bien la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, establece que en los procesos laborales el estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, siendo ésta norma, una norma con rango de Ley que contraviene el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, es pertinente hacer un control difuso de las normas, por medio del cual se verificará que tal disposición contradice a la Constitución por

el fondo o por la forma, la cual en su artículo 47° señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales

### **Naturaleza del agravio**

- i) La sentencia objeto de impugnación nos causa agravio de naturaleza procesal en la medida que el A quo no ha aplicado la norma al presente proceso, apartándose con ello de la correcta aplicación del derecho a la motivación de las resoluciones y al debido proceso.
  
- ii) Asimismo, nos causa un agravio de naturaleza económica, al ordenar a mi representada, la M.P.S cancele la suma de S/ 3,600.00 por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales y S/ 1,500.00 soles por costos procesales.

### **III.- ACTUACIÓN EN LA AUDIENCIA DE LA VISTA DE LA CAUSA**

El día once de enero del dos mil veintitrés, en la Sala de Audiencias Virtual de la Sala Laboral Transitoria de Sullana, a través del aplicativo “Google Hangouts Meet”, se constituyó en calidad de Tribunal Unipersonal el señor magistrado J (director de debates), a efectos de llevar a cabo la audiencia de vista de causa programada en el presente proceso, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos.

### **IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN**

#### **PRIMERO.- Del recurso de apelación**

El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.

**SEGUNDO.-** El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado una resolución que le produce agravio y que presuntamente se encuentra afectada por vicio o error, con el propósito de que sea anulada

o revocada, total o parcialmente, así lo prescribe el artículo 355° del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso en forma supletoria. En mérito de este recurso, el juez, tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de examinar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución. En tal sentido, el superior corrige los errores y enmienda injusticias cometidas por el juez inferior y de este modo mitiga, en lo posible, las dudas de los litigantes.

Asimismo, el principio de “*tantum devolutum quantum appellatum*” implica que, “el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso” por ende, esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el *thema decidendum* - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.

#### TERCERO.- Sobre la carga de la prueba

El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las

condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “desventaja probatoria” que es necesario equilibrar.

**CUARTO.-** Siendo así, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, “Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”. Debe tener presente, a este efecto, que en la jurisdicción laboral, las pruebas no están sujetas a formalidad, figura técnica o ritualismo excesivos para producir eficacia sino que se sujetan a la apreciación razonada y razonamiento lógico - crítico que a partir de uno o más hechos indicados llevan al Juez a la certeza de los hechos investigados, por cuanto la naturaleza social del proceso laboral el juzgador está en la obligación de determinar la realidad de los hechos por encima de denominaciones y calificaciones predominando los hechos antes que la apariencia formal.

#### **QUINTO.- Sobre el caso de autos**

En el caso de autos, la litis ha sido promovida por el ciudadano C , quién bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha diez de mayo del dos mil veintiuno, subsanado por escrito de fecha once de junio del dos mil veintiuno, interpone demanda sobre reposición por despido incausado y otros; acción que dirige contra la M.P.S.; en ese sentido mediante resolución número dos, el A quo, resuelve admitir a trámite la demanda incoada en la vía del proceso ordinario laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia mediante resolución número cinco, de fecha seis de setiembre del dos mil veintidós, ha resuelto declarando fundada la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; en tal sentido, corresponde a este despacho superior analizar los agravios esgrimidos y emitir pronunciamiento al respecto.

#### **SEXTO.- Sobre los límites de las facultades de este Tribunal Superior al resolver el recurso de apelación**

Del escrito de apelación que obra de folios ciento tres a ciento ocho, se advierte en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la sentencia apelada conforme se ha indicado en los agravios del ítem correspondiente; por lo que, corresponderá a este Tribunal Superior circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el precitado escrito; ello en aplicación del aforismo “tantum devolutum quantum appellatum” a que se ha hecho referencia en el considerando segundo de la presente resolución.

En esta medida, el principio de limitación del agravio, opera como base fundamental delimitadora en las decisiones que se emiten en segunda instancia. Este descansa a su vez en el principio de congruencia, lo que significa que, el órgano superior al resolver el recurso de apelación sometido a su jurisdicción, únicamente debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante; vale decir, que no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso, pues no pueden entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes. Este enunciado, tiene por fundamento jurídico en el artículo 123° numeral 2 del Código Procesal Civil, el cual establece que “Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando [...] las partes renuncian expresamente a interponer medios

impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlo [...] La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...]”. Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o parcial, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código Procesal Civil, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”. Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación número 3758-2013-Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el uno de junio del dos mil quince, página 63731, a saber: “El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad quem revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada”.

#### **SÉTIMO.- Sobre el fondo de la controversia**

Para dar solución a la presente controversia, esta superior Sala no puede dejar de considerar que, conforme lo señala el A quo en el fundamento 8 a 8.1 de la sentencia impugnada, “... Al respecto, por regla de la experiencia y coherencia en la emisión de las decisiones jurisdiccionales, se debe tener en cuenta que las partes también tramitan el expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, ante esta judicatura sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el que se estableció que el record laboral era del 01 de septiembre de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021...”, es evidente que existe un proceso judicial seguido entre las mismas partes en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, esto es, por el hoy demandante, C contra la M.P.S sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; en el que, mediante resolución número dos de fecha veintiocho de junio del dos mil veintiuno, se emite la sentencia de primera instancia que –entre otros aspectos– falla:

“Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por C, contra la M.P.S, sobre reconocimiento de relación laboral por desnaturalización, reconocimiento y pago de beneficios sociales, pago oportuno de remuneraciones, reconocimiento y pago de horario nocturno; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo

indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada M.P.S y el demandante C, por el periodo que es objeto de pronunciamiento desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno; ordena que la entidad demandada cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a S/ 2,483.05 (dos mil cuatrocientos ochenta y tres con 05/100 Soles) conforme a las normas establecidas para el pago de sentencias judiciales por parte del Estado, por compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, escolaridad y asignación familiar (...)" (negrita agregada nuestra).

En ese orden de cosas, se debe precisar que, conforme se corrobora a través del Sistema Informático Judicial - SIJ, la sentencia supra referida fue confirmada por esta Superior Sala Laboral Transitoria, mediante sentencia de vista contenida en la resolución número cinco de cuatro de octubre del dos mil veintiuno cuando señala:

“V.- DECISIÓN Por los fundamentos de hecho antes expuestos, estando a los dispositivos legales precitados, de conformidad con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley 29497, SE RESUELVE: 1) CORREGIR la sentencia apelada en el extremo referido a la suma reconocida por concepto de costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 1,700.00 (mil soles y 00/100 céntimos), debiendo considerarse como tal la suma de S/ 1,700.00 (mil setecientos con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 85.00.- 2) CONFIRMAR la sentencia apelada contenida en la resolución número dos, de fecha veintiocho de junio del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento sesenta y uno a ciento setenta y ocho, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por C, contra la M.P.S, sobre reconocimiento de relación laboral por desnaturalización, reconocimiento y pago de beneficios sociales, pago oportuno de remuneraciones, reconocimiento y pago de horario nocturno; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada M.P.S y el demandante C por el periodo que es objeto de pronunciamiento desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno; ordena que la entidad demandada cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a S/ 2,483.05 (dos mil cuatrocientos ochenta y tres con 05/100 Soles) conforme a las normas establecidas para el pago de sentencias judiciales por parte del Estado, por compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, escolaridad y asignación familiar. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 1,700.00 (mil setecientos con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 85.00.- 3) Confirmándose la apelada en lo demás que contiene...

En esa medida, si bien se aprecia también en dicho Sistema Integrado Judicial que dicho proceso se encuentra pendiente de resolución en la Corte Suprema; ello no enerva el hecho de que este Superior en grado ya ha emitido pronunciamiento sobre el fondo de la controversia allí



dilucidada, tanto más, si se tiene en cuenta lo dispuesto por el artículo 38 de la ley 294972

Consecuentemente, este despacho superior –siguiendo la línea de razonamiento adoptada por el Juzgador de primera instancia en la resolución materia de grado– deja expresa constancia que, en congruencia con lo resuelto en el proceso anterior (Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01) no sólo no es materia controvertida el récord laboral alegado en autos, esto es, desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo del dos mil veintiuno, y/o el cargo postulado por el accionante (Agente de Serenazgo), sino que en dichos actuados ya existe pronunciamiento expreso en relación al real régimen laboral del accionante; tal es así que ya se ha declarado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la hoy demandada, M.P.S y el también hoy demandante, C. por el periodo comprendido entre el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno. Siendo ello así, en virtud del principio de predictibilidad de las decisiones judiciales, deviene en inoficioso someter a análisis si, respecto del periodo alegado en autos, esto es, desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, ha existido en los hechos una relación laboral desnaturalizada, toda vez que dicho periodo ya ha sido objeto de pronunciamiento en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, habiéndose determinado que –durante la vigencia del mismo– ha existido una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada que regula el Decreto Legislativo 728.

Por tanto, corresponde desestimar de plano el fundamento de la recurrente referido a que, durante el tiempo en que el actor habría mantenido una relación contractual con la comuna provincial de Sullana, ésta habría sido bajo una relación de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764° del Código Civil, pues dicha norma, por su propio tenor no justifica el desconocimiento del vínculo laboral del actor, cuando este último haya sido víctima de una contratación fraudulenta como ha quedado evidenciado en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01 y que, sin perjuicio de ello, el Juzgador de primera instancia ha vuelto a analizar en la sentencia venida en grado; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los

derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente, el fundamento de la demandada, en tanto se evidencia la existencia de una relación laboral encubierta, no puede ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de Derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso.

#### **OCTAVO.- Respecto de la pretensión de reposición por despido incausado**

Ahora bien, habiéndose determinado— en congruencia con lo resuelto en el proceso judicial antes citado— que la condición del actor durante el periodo comprendido entre el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, fue la de un trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; corresponde referirnos en estricto a la pretensión de reposición por despido incausado invocada en autos.

Sobre el particular, cabe precisar que la figura del despido incausado, está contemplada en la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo el despido incausado; así tenemos que, en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente:

“15.- (...) b) Despido incausado.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002- AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)” (negrita agregada nuestra).

Ahora bien, con relación a los hechos que sustentarían el despido alegado en autos, según la tesis del actor, los mismos están referidos a que el día treinta y uno de marzo [del dos mil veintiuno], se les conversó que por falta de presupuesto los iban a suspender por un mes; es decir, por el mes de abril del dos mil veintiuno. Siendo que, el actor, al considerar que tenía un proceso de reconocimiento (entiéndase, el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01), optó por tomar el mes, bajo la creencia de que, al regresar en mayo, y saber que la audiencia en el

caso citado, estaba programada para el día diecisiete de junio del dos mil veintiuno, consideró prudente tomar esa opción. Sobre la base de dicha tesis, asevera que el día uno de mayo del dos mil veintiuno se presentó ante las instalaciones de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad demandada; sin embargo, no se le permitió el ingreso; por lo que optó en llevar un efectivo policial para que constate el despido, el mismo que –desde su perspectiva– calificaría como un “despido incausado”, toda vez que no se habría seguido el procedimiento correspondiente para su desvinculación.

Para mayor precisión, corresponde remitirnos a la instrumental consistente en la copia certificada gratuita de la denuncia policial de fecha uno de mayo del dos mil veintiuno, obrante a folios tres –y vuelta–, en la cual se deja constancia de lo siguiente:

En la ciudad de Sullana siendo las 07:15 horas del día 01May2021, se hizo presente a la CPNP El Obrero, la persona de C. (2X), natural de Sullana, estado civil soltero, grado de instrucción secundaria completa, ocupación Serenazgo Municipal, DNI N° XXX, domiciliado en Pasaje N° XXX AH Santa Teresita Sullana, para solicitar una constatación policial por impedimento a trabajar en el Serenazgo de la M.P.S., motivo por el cual personal policial se constituyó hasta la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana del referido municipio, entrevistándose con la persona de Felipe Niño Celi, quien se desempeña como Sub Gerente de dicha área, quien manifestó que el solicitante sí ha venido laborando en dicho centro de trabajo por el periodo de siete meses en condición de locador, en donde todo trabajador que se encuentra en tal condición labora por un tiempo de tres meses seguidos y descansa un mes para posteriormente retornar a laborar. Asimismo, el solicitante indica que en ningún momento fue notificado debidamente para hacerle de su conocimiento que ya no requerirían de sus servicios, y por tal motivo se presentó a laborar desconociendo lo que iba a suceder (...)” (negrita agregada nuestra).

La documental antes descrita, se ha analizado de forma conjunta con la postura de la parte demandada, quien no niega la prestación de servicios del actor en favor de su representada ni la fecha de cese con las particularidades del caso alegadas en la demanda, sino tan sólo limita sus alegaciones en defender la legitimidad de la contratación del accionante como locador de servicios, pudiendo concluir de dicho análisis que, en efecto, la fecha de cese del actor data del treinta y uno de marzo del dos mil veintiuno, en tanto señala haber accedido a la suspensión de labores durante el mes de abril del dos mil veintiuno, por presuntas razones presupuestarias; lo cual, cabe acotar, no ha sido negado por la parte demandada a lo largo del presente proceso judicial, más aún si conforme trasciende de la entrevista efectuada por el personal policial al

persona de F, quien se desempeñaría como Sub Gerente de Seguridad Ciudadana de la demandada, este último ha referido que el actor sí ha venido laborando en dicho centro de trabajo por el periodo de siete meses en condición de locador, en donde todo trabajador que se encuentra en tal condición labora por un tiempo de tres meses seguidos y descansa un mes para posteriormente retornar a laborar; lo cual confiere crédito a lo dicho por el demandante en este extremo. En consecuencia, habiendo quedado plenamente acreditado que el demandante, desde su real situación laboral, durante el periodo que ha sido objeto de pronunciamiento en éste y en el Expediente judicial N° 00044-2021-0-3101-JR-LA01, ha sido un obrero del régimen laboral de la actividad privada sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el marco de lo previsto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-RT; queda claro, pues, que en observancia del artículo 10° de dicho cuerpo normativo, que a la letra dice “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario (...)”, el actor habría superado el periodo de prueba de más de tres meses, encontrándose, por ende, protegido contra el despido arbitrario; por lo que el cese de su relación laboral solamente podría haberse producido por causa justa relacionada con su conducta o su capacidad, de conformidad con el artículo 22° del mismo cuerpo normativo, el cual precisa 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 (...)” y siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 31° de dicho cuerpo normativo, el mismo que señala 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 formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito (...)”.

Siendo ello así, se tiene que la demandada no ha demostrado que el despido del trabajador, hoy demandante, haya ocurrido por causa justa imputable a su conducta o capacidad, y siendo que la entidad recurrente en modo alguno ha desvirtuado lo alegado por el actor en relación a que se le suspendió durante el mes de abril del dos mil veintiuno, bajo el señalamiento de “falta de presupuesto”; habiéndose limitado la misma a señalar en su escrito de contestación de demanda que “(...) por el periodo en el cual el demandante prestó servicios para mi representada no existió relación laboral, sino relación civil, porque de ninguna forma se probó la subordinación, ni el horario de trabajo. Por lo tanto de ninguna forma está probado el despido en el que habría incurrido mi representada (...)”; mientras que en su recurso de apelación únicamente ha referido que “(...) no se ha logrado acreditar en el presente proceso que mi representada con el demandante hayan tenido una relación laboral, toda vez que el demandante ha prestado servicios mediante contrato de locación de servicios (...), teniéndose una relación de naturaleza civil y no un contrato de trabajo que le dé la protección”; lo cual ha quedado desvirtuado en autos. en tal sentido, no queda duda de que nos encontramos frente a un despido incausado, motivos por los cuales este despacho superior, en refrendo de lo señalado por el A quo en el fundamento 10 a 10.4 de la recurrida, es de la opinión que corresponde amparar el pedido de reposición demandado, debiendo ordenarse la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, obrero -agente de Serenazgo, o en otro de igual y/o similar categoría.

#### **NOVENO.- Respecto de la pretensión de indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del despido**

Ahora bien, habiéndose dilucidado toda controversia respecto del régimen laboral del actor como trabajador a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, y habiéndosele otorgado la tutela restitutoria que solicita, corresponde atender los agravios esgrimidos por la parte demandada respecto del extremo que ampara la pretensión de indemnización por daños y perjuicios en el concepto de lucro cesante.

Siendo esto así, se tiene que en el caso que nos ocupa, la pretensión demandada versa sobre el posible daño sufrido por el actor durante el periodo en que se encontró o se encontraría sin vínculo laboral con la entidad edil demandada, MPS que –conforme se aprecia de la venida en

grado— ha sido establecido desde el mes de abril del dos mil veintiuno hasta un mes siguiente del dictado de la sentencia de primera instancia, esto es, hasta octubre del dos mil veintiuno; sin embargo, cabe advertir que el cálculo respectivo ha sido efectuado desde el mes de abril del dos mil veintiuno a setiembre del dos mil veintiuno, en función del cual se ha determinado que corresponde al actor la suma de S/ 6,300.00 (seis mil trescientos con 00/100 soles) por concepto de lucro cesante. Lo cual, si bien es cierto, resultaría ser incongruente con el periodo de cálculo inicialmente establecido; debe tenerse presente que las partes procesales no han cuestionado tal circunstancia; por lo que, este despacho superior, en aplicación del aforismo “tantum devolutum quantum appellatum” a que se ha hecho referencia en el considerando segundo y sexto de la presente resolución, así como en referencia al principio de no reforma en peor del apelante (reformatio in peius), determina como periodo de cálculo el establecido entre abril del dos mil veintiuno a setiembre del dos mil veintiuno. En este orden de ideas, habiéndose amparado la pretensión de reposición (pretensión principal), corresponde someter a análisis la pretensión resarcitoria (indemnización por daños y perjuicios) invocada como accesoria de aquella, por el periodo supra establecido; para ello, corresponde evaluar previamente los presupuestos de esta institución jurídica.

**DÉCIMO.-** Bajo el contexto de los agravios formulados, corresponde hacer mención, en primer lugar, a la Responsabilidad Civil, la misma que está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación entre particulares por el incumplimiento de una obligación, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, o bien se trate de daños que sean el resultado de la inobservancia del deber genérico de no causar daño a otro, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de carácter obligacional. Así, resulta posible establecer que, la responsabilidad civil, es la consecuencia jurídica de carácter patrimonial que se produce ante la ocurrencia de un daño. Este daño puede darse dentro del marco de una obligación de fuente negocial (contractual), como es el caso concreto; o, también ante la violación de un deber jurídico general de no causar daño a otro (extracontractual). En la actualidad, existe una discusión sobre si realmente son dos clases de responsabilidad o si deberían ser unificadas, toda vez que se trata de estructuras conceptuales cuyo objetivo es reparar el daño entre privados; no obstante, es relevante tomar en consideración la existencia de este cuestionamiento, toda vez que en casos como el de la responsabilidad civil

del empleador, se confunden elementos de la responsabilidad civil contractual y de la responsabilidad civil extracontractual. La principal diferencia entre la responsabilidad civil contractual y extracontractual, se circunscribe al origen de las obligaciones y al nexo de causalidad. En cuanto al origen, las obligaciones entre las partes deben derivar de un Acuerdo (Contrato), mientras que, en el caso de la responsabilidad civil extracontractual, las obligaciones derivan de la Ley.

Tratándose de la responsabilidad civil contractual o extracontractual, los elementos copulativos entre sí son: a) El daño, que puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o no patrimonial (daño a la persona o daño moral); b) El hecho imputable antijurídico, puede ser un hecho ilícito (típico o atípico) o un hecho abusivo; c) La relación causal, es el nexo que existe entre el hecho imputable y el daño, determina cuál es la causa; y d) El criterio de imputación o factor atributivo de responsabilidad, encontramos a la culpa o dolo (criterio subjetivo de atribución), el riesgo (criterio objetivo de atribución) y la garantía (criterio indirecto de atribución). Sobre el particular, debemos recordar que, queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, a la persona y lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si a consecuencia de ello, se ocasiona daño moral, entonces, también es susceptible de resarcimiento.

**DÉCIMO PRIMERO.-** Ahora bien, respecto de la indemnización por daños y perjuicios debe precisarse que es una institución definida 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); como toda entidad jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos, esto es, sus partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis; a saber: 1) La Antijuricidad, 2) El factor de atribución, 3) La relación de causalidad y, 4) El daño<sup>3</sup> La Antijuricidad, que es el título por el cual se asume responsabilidad, pudiendo ser este subjetivo (por dolo o culpa) u objetivo (por realizar actividades o, ser titular de determinadas situaciones jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico), considerándose inclusive dentro de esta sub clasificación al abuso del derecho y la equidad<sup>4</sup> ; la antijuricidad consiste en determinar que

aquel comportamiento ha contravenido una norma prohibitiva, y/o violado el sistema jurídico en su totalidad; es decir, solo nacerá la obligación de indemnizar, cuando se haya causado daño a otro u otros, mediante un proceder que no es amparado por el Derecho, porque se incumple una norma imperativa, los principios del orden público, o las reglas de convivencia social, como las buenas costumbres. Tratándose de responsabilidad contractual la antijuridicidad siempre es típica, pues, implica el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas (artículo 1321° del Código Civil). En el Derecho Laboral la antijuridicidad implica la violación del contrato de trabajo (verbal o escrito), el convenio colectivo y los reglamentos del empleador; en el caso de autos la conducta antijurídica, se ha determinado en el presente proceso, en que el demandante ha obtenido el derecho a ser reincorporado a su centro de labores, tal como se ha indicado en las consideraciones precedentes.

Respecto de la relación de causalidad, ésta se refiere a la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima o, mejor dicho, en la relación de antecedente y consecuencia, entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima. Ello, se acreditaría con el desmedro económico en el patrimonio del agraviado por cuanto se deja de percibir una remuneración, lo cual ha sido generado o se derivó del acto arbitrario de la entidad edil demandada o el titular de la misma, al despedir al actor de su puesto de trabajo; hechos que han sido corroborados en sede judicial y que dieron lugar a que se ordenara la reposición del actor en su centro de trabajo.

Asimismo, se corrobora el elemento factor de atribución, esto es, que existe dolo por parte de la demandada, al dar por terminado el contrato laboral sin respetar el derecho al trabajo, lo que ha generado en el hoy demandante la necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional para la restitución de su derecho al trabajo. Situación que ya se ha determinado en el presente proceso laboral.

Respecto del daño , debe tenerse presente que éste es “Todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un sujeto de derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir ese menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas”. La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo como al entorno social dentro del cual se



interrelaciona; y, la esfera patrimonial comprende los bienes materiales que conforman el patrimonio del sujeto afectado; el daño no se presume, por lo que debe evaluarse de los medios probatorios adjuntos su existencia. La doctrina es unánime en clasificar el daño en dos rubros a saber:

**1) El Daño Patrimonial.-** Consiste en la lesión de derechos de naturaleza económica que debe ser reparada. Este a su vez se clasifica en: a) Daño emergente: Es la pérdida que sobreviene en el patrimonio del sujeto afectado por el incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito, o como sostiene un sector autorizado de la doctrina italiana, “la disminución de la esfera patrimonial” del dañado. b) Lucro Cesante: Se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del dañado (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es “la ganancia patrimonial neta dejada de percibir” por el dañado.

**2) El Daño Extra Patrimonial** que no es otro que “el que lesiona a la persona en sí misma, estimada como un valor espiritual, psicológico, inmaterial” . Dentro de este tipo de daño se encuentra el daño a la persona y daño moral, los cuales pueden definirse, el primero, “como un atentado contra la integridad de un derecho individual o una lesión a la personalidad” ; mientras que, el segundo es definido como “el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc. padecidos por la víctima, que tienen carácter efímero y no duradero”

En el presente caso, el hecho generador del daño se ha constituido por el cese arbitrario del que fue objeto el trabajador, hoy demandante, despido que ha sido reconocido como “incausado” en el presente proceso, por ser contrario a la Constitución Política del Estado, y la Ley que regula el régimen laboral de la actividad privada (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR). En consecuencia, al haberse corroborado la concurrencia copulativa de los elementos de la responsabilidad civil, corresponde establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen la real magnitud del daño patrimonial y/o extrapatrimonial, ocasionados al demandante como consecuencia inmediata de dicho despido.

**DÉCIMO SEGUNDO.- Sobre el quantum indemnizatorio en los daños patrimoniales**

Ahora bien, teniendo en consideración que el actor postula su pretensión indemnizatoria sobre la base del resarcimiento del daño patrimonial sufrido sólo en el concepto de lucro cesante, es de precisarse que éste es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una utilidad económica o ganancia legítima por parte de la víctima como consecuencia del daño y que se habría dado de no haber sucedido el evento dañoso. Significa ello que el lucro cesante se configura como una pérdida de una perspectiva cierta de un beneficio. En tal medida para que pueda darse el lucro cesante deben cumplirse los siguientes requisitos: a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y, b) su monto pueda ser debidamente determinado.

Este criterio, conforme al cual las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir por el trabajador indebidamente despedido por su empleador, forman parte de la base a considerar para determinar el valor de la indemnización por daños y perjuicios como la que se reclama, encuentra pleno sustento no sólo en la actual jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>12</sup>, sino en la decisión adoptada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del treinta y uno de enero del dos mil uno, recaída en el caso Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano) versus Perú ([www.tc.go.pe/corteinter\\_america/serie-71-esp.pdf](http://www.tc.go.pe/corteinter_america/serie-71-esp.pdf)), a través de la cual se pronunció por la obligación del Estado peruano de la restitución íntegra y plena de la situación anterior, reparando las consecuencias, resarciendo y pagando los montos que correspondan a los salarios caídos en favor de los magistrados que fueron destituidos, durante el tiempo que permanecieron separados de sus cargos hasta su reposición efectiva. Señala la aludida sentencia que, “Como consecuencia de las violaciones señaladas de los derechos consagrados en la convención en el presente caso, la Corte debe disponer que se garantice a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados. La Corte observa que el diecisiete de noviembre del dos mil el Congreso de la República del Perú dispuso la reinstalación de los magistrados en sus respectivos cargos, la cual ya se efectuó. No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesaria el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional” (Fundamento N° 120). “Esta Corte ha manifestado, en relación al daño

material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación.

Asimismo, el Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que estos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas de la presente sentencia (Fundamento N° 121)” (negrita agregada nuestra). En este mismo sentido se ha manifestado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Baena Ricardo y Otros versus Panamá ([www.tc.go.pe/corteinteramericana/serie-104-esp.pdf](http://www.tc.go.pe/corteinteramericana/serie-104-esp.pdf)), tomando como antecedente su anterior sentencia. Cabe precisar, asimismo que, sobre la vinculatoriedad de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el derecho peruano, tiene establecido el Tribunal Constitucional que, “De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano. Tal interpretación conforme, conforme con los tratados sobre derechos humanos, contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos de la Región” 13, lo que otorga plena aplicabilidad, para este caso, a la interpretación efectuada por dicho tribunal internacional. Sin embargo, deben tenerse en cuenta algunos aspectos y matices desarrollados por la doctrina jurisprudencial nacional y los plenos jurisdiccionales que han ido analizando este tema.

DÉCIMO TERCERO.- Respecto de la acreditación del daño en forma fehaciente Debe tenerse en cuenta que respecto al lucro cesante ha quedado acreditado que, al ser cesado en sus funciones, el demandante ha dejado de percibir aquellos ingresos que percibía por parte de la entidad edil demandada; por lo que, al ordenarse su reposición por mandato judicial, corresponde proceder, de manera equitativa y objetiva, con el resarcimiento del daño alegado, desde la fecha de cese verificada en autos hasta la fecha límite establecida por el A quo en la

venida en grado, esto es, de abril del dos mil veintiuno a setiembre del dos mil veintiuno.

Al respecto, y con relación a la cuantificación de dicho concepto, debe recordarse que la jurisprudencia es uniforme en considerar al lucro cesante como aquellos ingresos económicos frustrados como consecuencia del daño (despido), habiendo establecido el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Tacna, los días veintitrés y veinticuatro de mayo del dos mil diecinueve, lo siguiente: “Sub tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido. En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.”; estableciendo como nuevo criterio jurisprudencial que el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante debe entenderse como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; sin perjuicio de deducirse los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese.

Siendo ello así, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1450-2001-AA/TC del once de setiembre de dos mil dos en el fundamento uno, inciso c) expresa lo siguiente: “(...) c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales” (negrita agregada nuestra). Por lo que, en estricto, en caso de comprobarse

que un trabajador fuese cesado indebidamente, y luego ser repuesto por mandato judicial, sólo le asiste al trabajador el reclamar la indemnización, mas no las remuneraciones dejadas de percibir.

**DÉCIMO CUARTO.-** Bajo este contexto, este despacho superior, siguiendo la línea normativa, doctrinaria y jurisprudencial precedentemente expuesta, conviene en señalar que, si bien es cierto, el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir, tal como se acordó en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Tacna los días veintitrés y veinticuatro de mayo del dos mil diecinueve; ello no significa que aquellas ganancias dejadas de percibir por el demandante durante el tiempo que dejó de laborar con ocasión del cese ilegal, deban ser interpretadas propiamente como remuneraciones devengadas y beneficios sociales devengados, tal y conforme lo ha precisado el A quo en la venida en grado, pues es evidente que el trabajador ya no laboró a consecuencia de la conducta antijurídica de la demandada; sin embargo, debe tenerse presente que el valor económico de éstos, constituye un elemento objetivo de medición a efectos de determinar el quantum de la indemnización por lucro cesante; es decir, la cuantificación de este concepto indemnizatorio supone una estimación referencial del valor económico que estos conceptos suponían, con observancia de otros aspectos transversales, como son la magnitud del daño, y las características particulares y personales, esto es, las circunstancias de cada caso concreto y la actuación que pudiera haberse dado de parte del afectado para minimizar el daño, ergo, el lucro cesante deberá determinarse y cuantificarse sobre la base de criterios eminentemente objetivos que compensen de manera ecuánime, prudencial y razonable el daño sufrido como consecuencia del despido.

En este mismo sentido, es de señalar que la Corte Suprema de la república, en la Casación Laboral número 5250-2019-Sullana, de fecha trece de abril del dos mil veintidós, en donde se indica que, “Vigésimo Quinto: Por otro lado, si bien es cierto, la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el período de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, toda vez que el despido incausado y el reclamo de remuneraciones

devengadas, son instituciones jurídicas de naturaleza diferente, que se configuran con presupuestos normativos distintos y en atención al artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, solo reserva dicho reconocimiento cuando se trata de despido nulo. Vigésimo Sexto: Estando a lo precisado, no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, interpretación que también es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los Expedientes números 1112-98- AA/TC y 901-2002-AA/TC respecto de este derecho constitucional, lo cual, obviamente, no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados ante el juez y en la vía procedimental predeterminada por ley. Vigésimo Séptimo: Estando a lo expuesto, no existe derecho al pago de remuneraciones por el período no laborado, toda vez que conforme al artículo 24 de la Constitución Política del Perú y artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, modificado por el artículo 13 de la Ley número 28051, el derecho a una remuneración equitativa y suficiente deriva de la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que no se ha configurado en el presente caso” (negrita agregada nuestra).

Bajo este planteamiento, si bien la tutela resarcitoria apunta a la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño, en el caso de autos, se centra fundamentalmente en la remuneración dejada de percibir por el actor, la misma que según refiere en su escrito de demanda ascendería a la suma de S/ 1.100.00 (mil cien con 00/100 soles) la cual correspondería a los ingresos que figuran en la consulta de movimientos del BBVA, inserta de folios cuatro a seis, bajo la descripción de “TIN018F000000000000 MUNI PORV SULLANA PR”; en tal sentido, conforme se verifica la venida el grado el A quo a fin de cuantificar el lucro cesante, ha tomado un monto proporcional de lo percibido por el accionante (S/ 1,100.00), adoptando como referencia de cálculo la suma de S/ 900.00 (novecientos con 00/100 soles).

**DÉCIMO QUINTO.-** En esta medida, atendiendo a los lineamientos esgrimidos en los considerandos precedentes, este despacho superior considera que la suma de referencia adoptada

por el Juzgador de primera instancia al amparo del artículo 1332 del Código Civil<sup>14</sup>, resulta razonable; debiendo reiterar en ese sentido que el lucro cesante deberá determinarse y cuantificarse sobre la base de criterios eminentemente objetivos que compensen de manera ecuánime, prudencial y razonable el daño sufrido como consecuencia del despido; por lo que corresponde confirmar el criterio adoptado por el juzgado de primera instancia en relación al monto de referencia para el cálculo del lucro cesante. Debiendo precisar asimismo que dicho criterio viene siendo adoptado por esta Instancia Superior en casos similares. Por lo que, para los fines de este caso en concreto, corresponde tomarse como criterio de referencia la suma de S/ 1,100.00 (mil cien con 00/100 soles) en tanto la misma correspondería a la última remuneración percibida por el accionante (al no mediar discusión al respecto); suma que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1332 del Código Civil, corresponde ser disminuida en un porcentaje razonable y acorde a los gastos que pudiera haber irrogado en el accionante su traslado al centro de labores, alimentación principal, entre otros, de continuar laborando; así como la actividad procesal (si interpuso o no medida cautelar), grado de preparación que le podría permitir reinsertarse o no en el mercado laboral, actividades posteriores al despido, carga familiar, entre otros; por lo que, para los fines del presente proceso se tomará en cuenta la suma de 900.00 (novecientos con 00/100 soles), como base de cálculo del lucro cesante; debiéndose recordar que es la parte demandada quien ha formulado agravio en este extremo, señalando que “El juez incurre en error de hecho al ordenar que mi representada cumpla con pagar la suma de S/ 6,300.00 por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, toda vez que no ha tomado en cuenta que el demandante no ha señalado ni acreditado la existencia real y objetiva del daño por lucro cesante; ocasionado por el despido arbitrario, pues el lucro cesante debe ser entendido como los ingresos dejados de percibir, como consecuencia del acto dañoso producido por el despido irregular, situación que el demandante no ha podido acreditar de ninguna forma, ya que es imposible que el demandante no haya percibido remuneración alguna o haya generado una fuente de dinero, más aún si era el único sustento de su familia tal como lo ha indicado durante el desarrollo del proceso” (negrita y subrayado, nuestros); mas no la parte demandante, quien ha consentido los términos de la sentencia emitida en autos.

**DÉCIMO SEXTO.-** Ahora bien, debemos añadir que, para la determinación de la suma base de cálculo del lucro cesante, fijada en el considerando precedente, se ha tomado en

consideración lo siguiente: i) Los medios probatorios aportados por las partes procesales (y, en este caso, el mérito de lo actuado en el proceso anterior), los cuales nos permiten colegir indicios razonables que, de haber seguido laborando el actor, habría continuado percibiendo una suma meridianamente próxima a la que se puede extraer de su contenido, amén del hecho que de los mismos se podría establecer también la posibilidad cierta de percepción de otros ingresos a estimar. Esto último se concluye en aplicación del artículo 281° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos; ii) La demandada no ha aportado pruebas al proceso respecto de presuntos ingresos del demandante durante el periodo en que estuvo desvinculado laboralmente de la hoy emplazada, que hubieran mitigado el daño causado y que permitiesen su disminución. Tampoco lo ha hecho respecto del valor de los costos en que podría haber incurrido el actor para la generación de los ingresos dejados de percibir. En todo caso, atendiendo a que, por máximas de la experiencia, los mismos se deben producir, corresponde establecer un valor prudencial estimado; iii) Conforme a lo anterior, este Tribunal Superior está valorando el hecho de que el actor tuvo expedito su derecho a interponer medida cautelar desde el inicio del proceso. Así pues, de lo esbozado por la defensa técnica del demandante durante la audiencia de vista de la causa, se ha establecido que el actor ha sido repuesto por medida cautelar con fecha veinte de noviembre del dos mil veintiuno; lo cual se encuentra corroborado de la revisión del Expediente Cautelar signado bajo el número 00146-2021-22-3101-JR-LA-01 a través del Sistema Integrado Judicial. En esa medida, se aprecia que, efectivamente, con fecha veinte de setiembre del dos mil veintiuno, el trabajador, hoy demandante, solicitó tutela cautelar efectiva a efectos de lograr su reposición provisional a su centro de trabajo; es decir, la tutela restitutoria sido invocada recién a raíz de la emisión de la sentencia de primera instancia; habiéndose concedido la medida invocada mediante resolución número uno, de fecha veintisiete de setiembre del dos mil veintiuno, al amparo de lo previsto en el artículo 615° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a tenor de lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497. Sin embargo, es de indicar también que no es hasta el veinte de noviembre del dos mil veintiuno, que la entidad edil demandada procede a reponer al actor, tal como aparece de la Resolución de Alcaldía N° 1427-2021/MPS, presentada por la hoy demandada en dicho cuaderno cautelar.

**DÉCIMO SÉTIMO.-** Así las cosas, tenemos que habiéndose verificado que el trabajador, hoy



demandante, estuvo desvinculado de la entidad edil demandada, desde abril del dos mil veintiuno (fecha de despido) a setiembre del dos mil veintiuno (conforme a las precisiones efectuadas en el considerando noveno de la presente resolución), esto es, por un periodo de siete meses; no habiéndose acreditado indubitablemente en autos que, durante dicho lapso de tiempo, haya prestado servicios para otra entidad o empresa de manera continua; por tanto, le corresponde el resarcimiento de dicho periodo en su integridad, empero, debiendo adecuarse al marco referencial constituido en el considerando décimo quinto de la presente resolución. En tal sentido, corresponde a este despacho superior calcular el quantum indemnizatorio por concepto de lucro cesante en función a la suma de S/ 900.00 (novecientos con 00/100 soles) como base de cálculo del lucro cesante; como se ha establecido en la venida en grado y en los considerandos precedentes.

**DÉCIMO OCTAVO.-** En este sentido, para la determinación el quantum indemnizatorio por concepto de lucro cesante se tomará como referencia el siguiente cuadro:

Nombre	Cese	Fecha límite para el cálculo del lucro cesante	Ultima remuneración básica percibida por el trabajador	Monto a tomar en cuenta para el cálculo del <i>quantum</i> por lucro cesante	Periodo laborado en otra entidad o empresa
C	01/04/2021	30/09/2022	S/ 1,100.00	S/ 900.00	-No acredita-

Estando a lo indicado precedentemente, es de reiterar que la desvinculación laboral del actor con la hoy demandada, MPS por el periodo materia de pronunciamiento, se prolongó desde el mes de abril del dos mil veintiuno (fecha de despido) hasta el mes de setiembre del dos mil veintiuno (conforme a las precisiones efectuadas en el considerando noveno de la presente resolución); es decir, por un lapso de siete meses; razón por la cual, le corresponde al actor la suma de S/ 6,300.00 (seis mil trescientos con 00/100 soles), por concepto de lucro cesante, conforme se tiene de la siguiente liquidación:

Factor de referencia	Meses	Días	Total, meses	Total, días	Total, lucro cesante
----------------------	-------	------	--------------	-------------	----------------------

En esa medida, se desestima el agravio esgrimido por la recurrente, referido a que “El juez

incurre en error de hecho al ordenar que mi representada cumpla con pagar la suma de S/ 6,300.00 por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, toda vez que no ha tomado en cuenta que el demandante no ha señalado ni acreditado la existencia real y objetiva del daño por lucro cesante; ocasionado por el despido arbitrario, pues el lucro cesante debe ser entendido como los ingresos dejados de percibir, como consecuencia del acto dañoso producido por el despido irregular, situación que el demandante no ha podido acreditar de ninguna forma, ya que es imposible que el demandante no haya percibido remuneración alguna o haya generado una fuente de dinero, más aún si era el único sustento de su familia tal como lo ha indicado durante el desarrollo del proceso” (negrita y subrayado, nuestros), toda vez que, el mismo ha quedado desvirtuado, tanto en la sentencia apelada como por fundamentos de la presente resolución, habiéndose acreditado la existencia real y objetiva del daño invocado por el actor, ocasionado como consecuencia el despido incausado del cual fue objeto por parte de su empleadora, hoy demandada. Debiendo dejar en claro asimismo que, conforme a los principios que rigen la carga de la prueba, correspondía a la demandada acreditar que, durante el periodo de cese objeto de pronunciamiento, el actor ha percibido remuneración alguna, o en su defecto, ha generado una fuente de dinero, pasible de ser deducida del quantum indemnizatorio establecido en autos por concepto de lucro cesante; por tanto, dicha aseveración merece ser desestimada; más aun si se tiene en consideración que, conforme a lo indicado en el considerando décimo sexto de la presente resolución, tan circunstancia ha sido tomada en cuenta al momento de la determinación de la suma base de cálculo del lucro cesante.

**DÉCIMO NOVENO.-** Respecto los costos del proceso Con relación al concepto de costos procesales, la demandada MPS apela alegando que, “Respecto de los costos procesales, reiterada jurisprudencia ha considerado de conformidad con el Artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, concordante con el artículo 413° del Código Procesal Civil, debe exonerarse a la demandada del pago de costas y costos del proceso, al existir norma expresa que exonera a los gobiernos locales como lo es mi representada el pago de costas y costos. (...) si bien la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, establece que en los procesos laborales el estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, siendo ésta norma, una norma con rango de Ley que contraviene el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, es pertinente hacer un control difuso de las normas, por medio

del cual se verificará que tal disposición contradice a la Constitución por el fondo o por la forma, la cual en su artículo 47° señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales” (negrita agregada nuestra).

Sobre el particular, es menester indicar que, en efecto, el artículo 413° del Código Procesal Civil establece que, “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales (...)”. No obstante, a efectos de establecer si corresponde ordenar a la demandada el pago de costos, se debe tener en cuenta -además- el artículo 14° de la Ley 29497 el cual prevé que, “La condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”, por su parte el artículo 412° del Código Procesal Civil modificado por la Ley 30293, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, señala que, “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor. (...)”; en este mismo sentido la parte final del artículo 31° de la Ley 29497 establece que, “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”; de las normas procesales en comento, queda claro que es deber del órgano jurisdiccional pronunciarse acerca de las costas y costos del proceso, debiendo condenar a su pago a la parte que ha sido vencida en juicio, para tal efecto, no es preciso exponer mayores fundamentos, ni que la parte previamente haya demandado su pago; pues de conformidad con los dispositivos legales en comento, la regla general es la condena de costas y costos, y la exoneración es la excepción; es por esta razón, que la ley ha previsto que sólo la exoneración de costas y costos debe ser expresa y debidamente motivada; así también lo sostiene el profesor Chiovenda<sup>15</sup>, cuando explica que las costas y costos constituyen una parte accesoria de la resolución, e integran el contenido de la misma.

Asimismo, en observancia de lo previsto por la Séptima Disposición Complementaria de la

Nueva Ley Procesal del Trabajo, norma especial aplicable al presente proceso, se tiene que, “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, en este mismo sentido la Corte Suprema de Justicia de la República emite pronunciamiento en el Considerando Sexto de la Casación número 15493-2014-Cajamarca, que determina, con calidad de precedente vinculante, que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47° de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas. Por tales consideraciones, no existiendo impedimento alguno para que la demandada, dada su calidad de entidad del Estado, sea condenada al pago de costos procesales, corresponde confirmar la regulación de los costos en la suma de S/ 1,500.00, (más S/ 75.00 para el Colegio de Abogados de Piura), toda vez que, conforme se desprende del escrito de apelación de la parte demandada, esta última no ha cuestionado dicho aspecto sino que sus agravios están direccionados a conseguir su exoneración que, conforme se ha indicado precedentemente, no corresponde ser declarada; quedando desvirtuado dicho agravio.

**VIGÉSIMO.-** En tales términos, corresponde confirmar la sentencia materia de grado, en tanto no se advierte de la misma una vulneración del derecho de defensa, derecho a la prueba o el principio del derecho a la motivación escrita de las resoluciones judiciales, y congruencia, como partes del derecho fundamental al debido proceso, de las partes procesales; como se pretende en esta instancia; pues conforme se aprecia del tenor de la sentencia recurrida, en la misma se han expresado las razones esenciales y determinantes que sustentan la decisión adoptada por el Juzgador de primera instancia; ello, sin perjuicio de las precisiones efectuadas respecto del periodo de cálculo para el resarcimiento del lucro cesante.

**IV.- DECISIÓN** Por los fundamentos de hecho antes expuestos y estando a los dispositivos legales precitados, de conformidad con lo estipulado en el numeral a) del artículo 4.2 y la Sexta Disposición Transitoria de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, SE RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia apelada, contenida en la resolución número cinco, de fecha seis de setiembre del dos mil veintidós, obrante de folios setenta y uno a noventa y cuatro, que falla declarando fundada la demanda interpuesta por C contra MPS sobre reposición por despido incausado y otro; en consecuencia, ordena su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, Obrero – Agente de Serenazgo, o en otro de igual

y/o similar categoría; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/6,300 (seis mil trescientos soles con 00/100 céntimos); por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, con deducciones legales que hubiera lugar. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (mil quinientos soles y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin costas, sin multas. Confirmándose la apelada en lo demás que contiene. DEVOLVIÉNDOSE los actuados al Juzgado de origen para su cumplimiento. Notificándose la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley, y a las disposiciones emanadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales. AVOCÁNDOSE a conocimiento de la presente causa el magistrado que suscribe en mérito de la reconfirmación de esta Superior Sala Laboral Transitoria, dispuesta mediante Resolución Administrativa número 00010-2023-P-CSJSU/PJ de fecha 07 de enero del 2023. Actuando como ponente en calidad de Tribunal Unipersonal el señor Juez Superior J

## **Anexo 05: 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 2), 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 1.

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 a la tabla matriz 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 resolutive

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



**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

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 resolutive, 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 resolutive, es 10.
- ❖ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ❖ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 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 este 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			
		2x1= 2	2x 2= 4	2x3 = 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión						[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de la sub dimensión						[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, 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 las sentencias**

Se realiza por etapas

**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						[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes						[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	[17-20]	Muy alta					
								[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho						[9- 12]	Mediana					
								[5 - 8]	Baja					
								[1 - 4]	Muy baja					
	Parte	Aplicación del	1	2	3	4	5	[9 -10]	Muy alta					
								[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Med					

		principio de congruencia								iana					
		Descripción de la decisión							[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>plazo indeterminado, habiendo seguido laborando hasta el 31 de marzo del 2021 3. Alega que el 31 de marzo del 2021, se les conversó que por falta de presupuesto los iban a suspender por un mes, es decir, por el mes de abril del 2021, siendo que, al considerar que tenía un proceso de reconocimiento optó por tomar el mes, bajo la creencia de que al regresar en mayo, y saber que la audiencia en el caso citado, estaba programada para el día 17 de junio, consideró prudente tomar esa opción. 4. Asevera que el 01 de mayo acudió a su empleadora; sin embargo, no se le permitió el ingreso, llevando un policía para que constate el despido, teniendo que iniciar el presente proceso por despido incausado, toda vez que no se ha seguido el procedimiento correspondiente para su despido.</p> <p>III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA.</p> <p>La parte demandada M P S sostiene: 1. Señala que las labores del accionante fueron por locación de servicios, considerando que no se ha demostrado el elemento subordinación, conforme lo exige el artículo 4 del D.S 003-97-TR, 2. Agrega que, los recibos por honorarios, por sí mismos, no acreditan una relación laboral, no acreditándose el elemento subordinación, requisito fundamental para determinar la existencia de un contrato de trabajo, siendo una relación eminentemente civil.3. Por último, señala que el pago de costos resulta improcedente en aplicación del artículo 47° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil.</p> <p>IV. ACTIVIDAD PROCESAL DESARROLLADA EN LA PRESENTE CAUSA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El escrito de demanda, que obra en autos.</li> <li>- El escrito de contestación de demanda, que obra en autos.</li> <li>- El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.</li> <li>- El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.,</li> </ul> <p>Sobre el juzgamiento anticipado</p> <p>6. Este despacho atendiendo a los principios que pregona el artículo I y III de la Ley 29497, esto es, de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal; y prevalencia del fondo sobre las formas. Este despacho en consonancia con lo que señala el artículo 43, último párrafo de la misma, al tratarse en el presente caso, de una cuestión de hecho, pero no se hizo necesario actuar medio probatorio alguno, al tratarse de pruebas documentales.</p> <p>En atención a ello, se dispuso el Juzgamiento anticipado, fijando los siguientes puntos controvertidos:</p>	<p><i>agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p><b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple</b></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>1. El escrito de demanda, que obra en autos.</p> <p>2. El escrito de contestación de demanda, que obra en autos.</p> <p>3. El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.</p> <p>4. El acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.,</p> <p>Sobre el juzgamiento anticipado</p> <p>6. Este despacho atendiendo a los principios que pregona el artículo I y III de la Ley 29497, esto es, de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal; y prevalencia del fondo sobre las formas. Este despacho en consonancia con lo que señala el artículo 43, último párrafo de la misma, al tratarse en el presente caso, de una cuestión de hecho, pero no se hizo necesario actuar medio probatorio alguno, al tratarse de pruebas documentales.</p> <p>En atención a ello, se dispuso el Juzgamiento anticipado, fijando los siguientes puntos controvertidos:</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>No cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>							<b>9</b>

<p>1. Determinar si se ha producido un DESPIDO INCAUSADO, que amerite la reposición del accionante en el mismo puesto que venía laborando como Agente de Serenazgo o en otro igual.</p> <p>2. Determinar si procede la indemnización por lucro cesante por los meses que el demandante estuvo fuera de la comuna, considerando como monto a indemnizar, a razón de S/1,100.00 soles por mes que es el monto que el actor dejara de percibir por sus remuneraciones.</p> <p>3. Determinar si procede que se le reconozca el pago de costos procesales, por la suma de S/2,500.00.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana.2023

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 6.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; no se encontró; e1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado



	<p>al fraude en la contratación llevada a cabo.7.3.- Así entonces, tratándose de una pretensión de desnaturalización de contratos que encubrirían relación laboral, estamos frente a las competencias señaladas en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 294979, por tanto, esta judicatura resulta siendo competente para conocer de la misma. De la determinación del exacto récord de servicios y el cargo ocupado:8.- La parte demandante señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021. Al respecto, por regla de la experiencia y coherencia en la emisión de decisiones jurisdiccionales, se debe tener en cuenta que las partes también tramitan el expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, ante esta judicatura sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el que se estableció que el récord laboral era del 01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 202110, hecho que no puede ser modificado por este juzgador, en virtud del principio de predictibilidad de las decisiones jurisdiccionales, y, si bien, la sentencia de aquel expediente ha sido apelada, este juzgador ya emitió pronunciamiento sobre el récord laboral en dicho expediente valorando los medios probatorios ofrecidas por las partes; en virtud como -ya se dijo- de ser congruentes y predecibles con las resoluciones que expida este judicatura. Más aún si dicho periodo es asentido por la demandada en el segundo considerando de su contestación. 8.1.- Bajo esa misma directriz, del expediente previo citado ut supra, se puede apreciar que se ha establecido como hecho pacífico el cargo desempeñado por el accionante, esto es, de Agente de Serenazgo. Desnaturalización de la modalidad contractual utilizada y determinación del régimen laboral del actor 9.- Corresponde determinar ahora, la existencia de desnaturalización de la figura contractual utilizada por la demandada desde el 01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021, para luego determinar el régimen laboral del accionante. 9.1.- En tal orden de ideas, se debe señalar que para que exista un contrato de trabajo deben concurrir sus tres elementos estructurales, esto es: Prestación personal de servicios. - la relación laboral es personalísima – intuitu personae–, vale decir, no puede ser delegada a un tercero. En palabras del jurista Sanguinetti 11 la prestación personal de servicios es: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad elaborativa (opera), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. Así en el caso de autos, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la entidad demandada no ha negado que la actora haya realizado la prestación de servicios de agente de serenazgo de manera</p>	<p><i>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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><b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>Desnaturalización de la modalidad contractual utilizada y determinación del régimen laboral del actor 9.- Corresponde determinar ahora, la existencia de desnaturalización de la figura contractual utilizada por la demandada desde el 01 de setiembre del 2020 hasta el 31 de marzo del 2021, para luego determinar el régimen laboral del accionante. 9.1.- En tal orden de ideas, se debe señalar que para que exista un contrato de trabajo deben concurrir sus tres elementos estructurales, esto es: Prestación personal de servicios. - la relación laboral es personalísima – intuitu personae–, vale decir, no puede ser delegada a un tercero. En palabras del jurista Sanguinetti 11 la prestación personal de servicios es: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad elaborativa (opera), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. Así en el caso de autos, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la entidad demandada no ha negado que la actora haya realizado la prestación de servicios de agente de serenazgo de manera</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> 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</i></p>										<p>20</p>

<p>personal, como tampoco ha demostrado que se haya valido de tercera persona para ejecutar sus obligaciones laborales, siendo deber de la parte contraria desvirtuar aquella alegación. En ese contexto, este juzgador concluye razonablemente, que la prestación realizada por el actor siempre fue personal. Remuneración. - Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la En el presente caso, dicho elemento constitutivo de la relación laboral se aprecia claramente, toda vez que al actor le cancelaban una retribución económica mensual por los servicios prestados de Agente de Serenazgo, conforme se aprecia del estado de cuenta financiero<sup>13</sup> del accionante, de cuyo contenido se aprecia el monto dinerario que la demandada le pagaba al actor por los servicios prestados.</p> <p>Subordinación. Es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; conforme lo señala con claridad la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el cuarto considerando de la Casación N° 054-2001-Lima:</p> <p>En dicho entendido, tomando en cuenta que la parte demandada no ha logrado desvirtuar la presunción establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497, en el sentido que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Vale decir, la entidad demandada no ha logrado demostrar que las labores del actor eran autónomas, máxime si no ha negado en su contestación de demanda que el demandante se desempeñaba como obrero – Agente de Serenazgo<sup>16</sup>, según se obtiene de la revisión del acta de Audiencia de Juzgamiento (hechos pacíficos) del expediente previo. Así las cosas, se encuentra acreditado en autos que el justiciable prestó servicios personales, los cuales eran remunerados, dicho escenario evidencia la presencia del elemento subordinación, lo que permite concluir que nos encontramos ante una relación laboral.</p> <p>Ahora bien, atendiendo a que estamos ante una relación laboral y no civil, conviene determinar el régimen laboral del demandante. En ese sentido, las labores del actor se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 –Nueva Ley Orgánica de Municipalidades-, precepto jurídico que acoge al régimen laboral de la actividad privada a este grupo laboral, el cual prescribe que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades</p>	<p><i>debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> 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><b>4.</b> 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><b>5.</b> 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					
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (Negrita es nuestro).												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana.2023

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 6.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Anexo 6.3. Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido incausado y pago de lucro cesante; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana.2023

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>VI. DECISIÓN:</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el</p> <p>JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:</p> <p>FALLA:</p> <p>DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por C contra MPS, sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTRO. En consecuencia:</p> <p>1. ORDENO su REPOSICIÓN en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, Obrero – Agente de Serenazgo, o en otro de igual y/o similar categoría</p> <p>2. ORDENO que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/6,300 (SEIS MIL TRESCIENTOS SOLES CON 00/100 CENTIMOS); por concepto de Resarcimiento por daño -lucro cesante, más intereses legales. Con deducciones legales que hubiera lugar.</p> <p>3. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES Y00/100 CÉNTIMOS), más el 5% de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>SI cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>SI cumple.</b></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>). <b>Si cumple</b></p>					X					
	<p>3. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES Y00/100 CÉNTIMOS), más el 5% de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p>										



<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin Costas. Sin Multas.</p> <p>4. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo –Ley 29497, y una vez FIRME la decisión EJECÚTESE en el modo y formade Ley.</p>	<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></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						10

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana.2023

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6.3 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la Evidencia claridad Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación 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 y evidencia claridad



	<p>consecuencia, ordena su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, Obrero – Agente de Serenazgo, o en otro de igual y/o similar categoría; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/6,300 (seis mil trescientos soles con 00/100 céntimos); por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, con deducciones legales que hubiera lugar. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (mil quinientos soles y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin costas, sin multas. Notifíquese a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez firme la decisión ejecútese en el modo y forma de Ley.</p> <p style="text-align: center;"><b>II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN</b></p> <p>La Procuraduría Pública de la MPS, mediante escrito de fecha catorce de setiembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento tres a ciento ocho, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, alegando exponiendo como fundamentos y agravios centrales los siguientes: i) El Juez incurre en error de derecho al emitir la sentencia incumpliendo el requisito de la motivación adecuada y suficiente, apartándose con ello de la correcta aplicación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, al haber afectado el derecho de mi representada al declarar fundada en parte la demanda y ordenar el pago por con concepto de resarcimiento de daño por lucro cesante, más costos procesales que no corresponden. ii) El Juez al emitir la sentencia objeto de apelación ha incurrido en error, en el sentido que no ha valorado el hecho que no se ha logrado acreditar en el proceso que mi representada con el demandante hayan tenido una relación laboral,</p>	<p><i>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.</i></p> <p><b>5.</b> 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 style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>La Procuraduría Pública de la MPS, mediante escrito de fecha catorce de setiembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento tres a ciento ocho, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, alegando exponiendo como fundamentos y agravios centrales los siguientes: i) El Juez incurre en error de derecho al emitir la sentencia incumpliendo el requisito de la motivación adecuada y suficiente, apartándose con ello de la correcta aplicación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, al haber afectado el derecho de mi representada al declarar fundada en parte la demanda y ordenar el pago por con concepto de resarcimiento de daño por lucro cesante, más costos procesales que no corresponden. ii) El Juez al emitir la sentencia objeto de apelación ha incurrido en error, en el sentido que no ha valorado el hecho que no se ha logrado acreditar en el proceso que mi representada con el demandante hayan tenido una relación laboral,</p>	<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>SI cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. <b>No cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. <b>No cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte</p>		<b>X</b>									

<p>toda vez que el demandante ha prestado servicios mediante contrato de locación de servicios, el cual es un contrato de servicios y de prestaciones recíprocas, es decir, por una parte el locador se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, pero aquello a cambio de una retribución, teniéndose una relación de naturaleza civil y no un contrato de trabajo que le dé la protección. iii) El juez incurre en error de hecho al ordenar que mi representada cumpla con pagar la suma de S/ 6,300.00 por concepto de resarcimiento por daño – lucro cesante, más intereses legales, toda vez que no ha tomado en cuenta que el demandante no ha señalado ni acreditado la existencia real y objetiva del daño por lucro cesante; ocasionado por el despido arbitrario, pues el lucro cesante debe ser entendido como los ingresos dejados de percibir, como consecuencia del acto dañoso producido por el despido irregular, situación que el demandante no ha podido acreditar de ninguna forma, ya que es imposible que el demandante no haya percibido remuneración alguna o haya generado una fuente de dinero, más aún si era el único sustento de su familia tal como lo ha indicado durante el desarrollo del proceso. iv) Respecto de los costos procesales, reiterada jurisprudencia ha considerado de conformidad con el Artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley</p>	<p>contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>no cumple.</b></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>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana.2023

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 6.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y baja, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad; De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación y la claridad mientras 3 evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

**Anexo 6.5.** *Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido incausado y pago de lucro cesante; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana –Sullana 2023*

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>QUINTO. - Sobre el caso de autos En el caso de autos, la litis ha sido promovida por el ciudadano C, quién bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha diez de mayo del dos mil veintiuno, subsanado por escrito de fecha once de junio del dos mil veintiuno, interpone demanda sobre reposición por despido incausado y otros; acción que dirige contra la MPS; en ese sentido mediante resolución número dos, el A quo, resuelve admitir a trámite la demanda incoada en la vía del proceso ordinario laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia mediante resolución número cinco, de fecha seis de setiembre del dos mil veintidós, ha resuelto declarando fundada la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; en tal sentido, corresponde a este despacho superior analizar los agravios esgrimidos y emitir pronunciamiento al respecto.</p> <p>SEXTO. - Sobre los límites de las facultades de este Tribunal Superior al resolver el recurso de apelación Del escrito de apelación que obra de folios ciento tres a ciento ocho, se advierte en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la sentencia apelada conforme se ha indicado en los agravios del ítem correspondiente; por lo que, corresponderá a este Tribunal Superior</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <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).</i> <b>NO cumple.</b></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</i></p>												

	<p>circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el precitado escrito; ello en aplicación del aforismo “tantum devolutum quantum appellatum” a que se ha hecho referencia en el considerando segundo de la presente resolución. En esta medida, el principio de limitación del agravio, opera como base fundamental delimitadora en las decisiones que se emiten en segunda instancia. Este descansa a su vez en el principio de congruencia, lo que significa que, el órgano superior al resolver el recurso de apelación sometido a su jurisdicción, únicamente debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante; vale decir, que no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso, pues no pueden entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes. Este enunciado, tiene por fundamento jurídico en el artículo 123° numeral 2 del Código Procesal Civil, el cual establece que “Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando [...] las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlo [...] La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...]”. Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o parcial, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código Procesal Civil, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”. Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación número 3758-2013-Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el uno de junio del dos mil quince, página 63731, a saber: “El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la</p>	<p><i>resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> 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><b>5.</b> 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>											18
Motivación del derecho	<p>La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...]”. Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o parcial, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código Procesal Civil, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”. Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación número 3758-2013-Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el uno de junio del dos mil quince, página 63731, a saber: “El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la</p>	<p><b>1.</b> 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><b>2.</b> 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,</i></p>					X						

<p>función jurisdiccional del Juez Superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad Quem revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada”</p> <p>Consecuentemente, este despacho superior –siguiendo la línea de razonamiento adoptada por el Juzgador de primera instancia en la resolución materia de grado– deja expresa constancia que, en congruencia con lo resuelto en el proceso anterior (Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01) no sólo no es materia controvertida el récord laboral alegado en autos, esto es, desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo del dos mil veintiuno, y/o el cargo postulado por el accionante (Agente de Serenazgo), sino que en dichos actuados ya existe pronunciamiento expreso en relación al real régimen laboral del accionante; tal es así que ya se ha declarado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la hoy demandada, Municipalidad Provincial de Sullana y el también hoy demandante, C por el periodo comprendido entre el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno. Siendo ello así, en virtud del principio de predictibilidad de las decisiones judiciales, deviene en inoficioso someter a análisis si, respecto del periodo alegado en autos, esto es, desde el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, ha existido en los hechos una relación laboral desnaturalizada, toda vez que dicho periodo ya ha sido objeto de pronunciamiento en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01, habiéndose determinado que –durante la vigencia del mismo– ha existido una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada que regula el Decreto Legislativo 728.</p>	<p><i>según el juez) Si cumple.</i></p> <p><b>3.</b> 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><b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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><b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Por tanto, corresponde desestimar de plano el fundamento de la recurrente referido a que, durante el tiempo en que el actor habría mantenido una relación contractual con la comuna provincial de Sullana, ésta habría sido bajo una relación de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764° del Código Civil, pues dicha norma, por su propio tenor no justifica el desconocimiento del vínculo laboral del actor, cuando este último haya sido víctima de una contratación fraudulenta como ha quedado evidenciado en el Expediente N° 00044-2021-0-3101-JR-LA-01 y que, sin perjuicio de ello, el Juzgador de primera instancia ha vuelto a analizar en la sentencia venida en grado; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente, el fundamento de la demandada, en tanto se evidencia la existencia de una relación laboral encubierta, no puede ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de Derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso.</p> <p>OCTAVO.- Respecto de la pretensión de reposición por despido incausado Ahora bien, habiéndose determinado– en congruencia con lo resuelto en el proceso judicial antes citado– que la condición del actor durante el periodo comprendido entre el uno de setiembre del dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, fue la de un trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; corresponde referirnos en estricto a la pretensión de reposición por despido incausado invocada en autos. Sobre el particular, cabe precisar que la figura del despido incausado, está contemplada en la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo el despido incausado; así tenemos que, en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: “15.- (...) b) Despido incausado.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002- AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)” (negrita agregada nuestra)</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana –Sullana 2023

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 6.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad menos 1 ; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad

**Anexo 6.6.** *Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido incausado y pago por lucro cesante ; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana –Sullana 2023,*

Parte resolutive de la sentencia de segunda 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 segunda 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>IV.- DECISIÓN</p> <p>Por los fundamentos de hecho antes expuestos y estando a los dispositivos legales precitados, de conformidad con lo estipulado en el numeral a) del artículo 4.2 y la Sexta Disposición Transitoria de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, SE RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia apelada, contenida en la resolución número cinco, de fecha seis de setiembre del dos mil veintidós, obrante de folios setenta y uno a noventa y cuatro, que falla declarando fundada la demanda interpuesta por C contra M P S, sobre reposición por despido incausado y otro; en consecuencia, ordena su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido, esto es, Obrero – Agente de Serenazgo, o en otro de igual y/o similar categoría; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/6,300 (seis mil trescientos soles con 00/100 céntimos); por concepto de resarcimiento por daño - lucro cesante, más intereses legales, con deducciones legales que hubiera</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) <b>NO cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>no cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p>		X						6		
	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p>				X							

<b>Descripción de la decisión</b>	<p>lugar. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/1,500.00 (mil quinientos soles y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 75.00 Soles. Sin costas, sin multas. Confirmándose la apelada en lo demás que contiene. DEVOLVIÉNDOSE los actuados al Juzgado de origen para su cumplimiento. Notificándose la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley, y a las disposiciones emanadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales. AVOCÁNDOSE a conocimiento de la presente causa el magistrado que suscribe en mérito de la reconfiguración de esta Superior Sala Laboral Transitoria, dispuesta mediante Resolución Administrativa número 00010-2023-P-CSJSU/PJ de fecha 07 de enero</p> <p>del 2023. Actuando como ponente en calidad de Tribunal Unipersonal el señor Juez Superior J</p>	<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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. <b>NO cumple</b></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. <b>Si cumple</b></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> <b>Si cumple</b></p>											
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

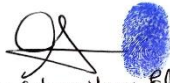
Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana –Sullana 2023

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 6.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **MEDIANA**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate y la claridad mientras 3 resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso ( o la exoneración), y la claridad. 1 mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado) no se halló

## Anexo 07 Carta de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado **carta de compromiso ético** la autora del presente trabajo de investigación titulado: “**Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago por lucro cesante; expediente n° 00146-2021-0-3101-jr-la-01; distrito judicial de Sullana. 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 similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, 04 de diciembre del 2023.

  
Chavez Solano Mary Elena  
N° DNI: 43135012  
N° ORCID: 0009-0001-4782-5451  
N° Código E: 0406171016

## Anexo 08: Autorización de publicación de artículo científico

### VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

#### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser la autora del artículo de investigación titulado: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00146-2021-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana; 2023”*, y afirmo ser la única y exclusiva titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

**Firma:**



Chero Solano Mary Elena

**Nombre:** MARY ELENA CHERO SOLANO

**Documento de Identidad:** 43135012

**Domicilio:** Calle Vichayal 499 Asentamiento humano nueve de octubre Sullana

**Correo Electrónico:** legalmary.38@gmail.com

**Fecha:** 05 de diciembre del 2023