

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“Análisis jurídico del proceso laboral en el Perú”

AUTOR:

Bach. Putapaña Gutierrez Ray Jonathan

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Dr. Edwin Vegas Gallo

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-2566-0115](https://orcid.org/0000-0002-2566-0115)

DNI: 02771235

LIMA – PERU

2024

INFORME DE SIMILITUD



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD N°067-2024-UPCI-FDCP-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER PUTAPAÑA GUTIERREZ, RAY JONATHAN

FECHA : Lima, 12 de agosto de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: “ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ”, presentado por el Bachiller PUTAPAÑA GUTIERREZ, RAY JONATHAN.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 25%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*
**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría para poder culminar con éxito mis estudios, a mi esposa, Tesalia, gracias por tu apoyo incondicional. A mi hijo, Tony, gracias por contribuir a alcanzar mis metas, de igual forma a mi hijo Dustin, espero ser tu inspiración para que alcances tus logros académicos y para Andrea, por tu dedicación y cuidado de nuestra princesa Ashley Sophia.

Finalmente, a mis padres y hermanos, espero se sientan orgullosos porque estoy cumpliendo con todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, por todas sus enseñanzas durante mi tiempo de estudios, a mis compañeros, gracias por las horas compartidas en esta travesía y a mi casa de estudios, por la exigencia en mi formación profesional.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA

Yo, **RAY JONATHAN PUTAPAÑA GUTIÉRREZ**, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, con DNI N° 45105160 código de alumno N° 1605000040, en relación con el Trabajo de Suficiencia Profesional para la obtención del título de abogado, declaro y afirmo que este trabajo es de mi autoría, asumiendo la responsabilidad del contenido, las perspectivas, las referencias bibliográficas y/o la utilización de imágenes.

Por lo tanto, de identificarse alguna infracción administrativa, civil o penal me someto a las consecuencias y sanciones que indican las normas vigentes, y a las sanciones establecidas por la UPCI - Universidad Peruana de Ciencias e Informática y a la SUNEDU.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
INFORME DE SIMILITUD	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA.	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	10
1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional.....	10
1.1.1 Título de Trabajo	10
1.1.2 Descripción del Trabajo.....	10
1.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL.....	11
1.2.1 Objetivo General.....	11
1.2.2 Objetivo Específicos.....	11
1.3. JUSTIFICACIÓN	11
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. EL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ	12
2.2. SUJETOS DEL PROCESO LABORAL.....	12
2.2.1. El demandante	12
2.2.2. El demandado	12
2.2.3.Las autoridades judiciales laborales	13
2.3. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL.....	13
2.3.1. Inmediación	13
2.3.2. Oralidad	13
2.3.3. Concentración.....	14
2.3.4. Celeridad	14
2.3.5. Economía procesal.	14
2.3.6. Veracidad.....	14
2.4. COMPETENCIA.....	15
2.4.1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales.....	15
2.4.2. Competencia en el ámbito de los juzgados especializados de trabajo.....	16

2.4.3.	Competencia por materia de las salas laborales superiores.....	17
2.4.4.	Competencia en función específica.....	18
2.4.5.	Competencia territorial.....	19
2.5.	DEMANDA.....	19
2.5.1.	Requisitos de la demanda.....	20
2.5.2.	Anexos de la demanda.....	21
2.6.	CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....	22
2.6.1.	Requisitos de la Contestación.....	22
2.6.2.	Anexos de la contestación:.....	23
2.7.	ACTIVIDAD PROBATORIA.....	23
2.7.1.	Declaración de parte.....	24
2.7.2.	Declaración de testigos.....	24
2.7.3.	Pericia.....	24
2.7.4.	Exhibición de planillas.....	24
2.7.5.	Carga de la prueba.....	25
2.8.	FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO.....	26
2.8.1.	Allanamiento y Reconocimiento.....	26
2.8.2.	Desistimiento.....	26
2.8.3.	Abandono.....	26
2.8.4.	Conciliación y Transacción.....	27
2.8.5.	Inasistencia de las partes.....	27
2.9.	SENTENCIA.....	28
2.10.	MEDIOS IMPUGNATORIOS.....	28
2.10.1.	Reposición.....	29
2.10.2.	Apelación.....	29
2.10.3.	Queja.....	29
2.10.4.	Casación.....	29
2.10.5.	Requisitos de admisibilidad.....	30
2.10.6.	Requisitos de procedencia.....	30
2.11.	PROCESO LABORALES.....	31
2.11.1.	Proceso ordinario laboral.....	31
2.11.2.	Traslado y citación a audiencia de conciliación.....	32

2.11.3. Audiencia de conciliación	32
2.11.4. Audiencia de juzgamiento	32
2.11.5. Alegatos y sentencia	34
2.11.6. Proceso abreviado laboral	34
2.11.7. Traslado y citación a audiencia única	35
2.11.8. Audiencia única	35
CAPITULO III: DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	37
3.1. La Demanda	37
3.2. Contestación de Demanda	40
3.3. Resumen de la Sentencia	44
3.4. Resumen del Recurso de Apelación	47
3.5. Resumen de Sentencia de Vista	48
3.6. Resumen de la Sentencia de Casación n° 20352-2015	50
CAPITULO IV: RESULTADOS OBTENIDOS	54
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	58
Anexo 1. Evidencia de Similitud Digital	58
Anexo 2. Autorización de Publicación en el Repositorio	62
Anexo 3. Otras Evidencias	63

INTRODUCCIÓN

Este trabajo es relevante porque tiene la finalidad de describir cómo se desarrolla la puesta en marcha de la Ley Procesal del Trabajo (NLPT), publicada el 15 de enero de 2010, Nueva Ley No 29497, que en concordancia a su Novena Disposición Complementaria, iniciaba su vigencia a partir del 15 de julio del 2010, seis meses luego de su publicación, cuya ejecución progresiva en los primeros distritos judiciales constituyeron sucesivas comisiones reformadoras.

Las expectativas que se generaron a su promulgación fueron muy grandes, creyendo todos los magistrados, jurisconsultos, trabajadores y empleadores que el transcurso de los largos juicios laborales disminuiría exponencialmente en todas sus fases, y se presentó al nuevo modelo procesal como esperanza a la solución de todos los problemas judiciales en lo laboral, siendo que muchas de tales expectativas no llegan a concretizar, generando todavía sobre todo en el trabajador afectado, angustia y desolación respecto al no cumplimiento de los plazos que establece un proceso laboral, sin que a la fecha ninguna autoridad o trabajador judicial competente, hace poco o nada para solucionar este problema.

Para comprender el desarrollo de un proceso laboral en el Perú en los conflictos laborales, en este trabajo voy a desarrollar conceptos referidos al mismo, y un análisis en base al Expediente: 00213-2013-0-0901-JR-LA-02.

CAPITULO I

1 PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional

1.1.1 Título de Trabajo

“Análisis Jurídico del Proceso Laboral en el Perú”

1.1.2. Descripción del Trabajo

El presente trabajo está dividido en cuatro capítulos:

Capítulo I Planificación del Trabajo de Suficiencia

Profesional Capítulo II Marco Teórico

Capítulo III Desarrollo de las Actividades

Programadas Capítulo IV Resultados

Obtenidos

En el **Primer Capítulo** detallo la Planificación del trabajo, así como los objetivos

En el **Segundo Capítulo** describo los conceptos referidos al proceso laboral en el Perú

En el **Tercer Capítulo** analizo el desarrollo del proceso laboral del Expediente:

00213-2013- 0-0901-JR-LA-02.

Finalmente, en el **Cuarto Capítulo**, presento las conclusiones y recomendaciones

1.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

1.2.1 Objetivo General

Mostrar el desarrollo del Proceso Laboral en el Perú

1.2.2 Objetivo Específicos

Mostrar la aplicación de lo indicado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el Proceso Laboral Peruano.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo se justifica porque evidencia que cualquier proceso laboral busca descubrir la verdad auténtica o material acerca del suceso en cuestión, para poder corroborar su presencia o también para descartarla, siendo que la resolución a esta cuestión surge de otro de los fundamentos del proceso laboral que es la persecución de la verdad en la búsqueda de la misma, ya que esta representa un punto de referencia imparcial que demanda y garantiza la equidad del magistrado, así como la responsabilidad de ejecutar los plazos que establece el Proceso el proceso Laboral en el Perú.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 EL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ

Es el conjunto de actos procesales, denominado también proceso laboral entre los intervinientes, terceros y órganos judiciales encaminados a la emisión de un veredicto judicial “*in essentia*” que dé por finalizada una disputa laboral.

2.2. SUJETOS DEL PROCESO LABORAL

2.2.1. **El demandante:** El trabajador, cuando solicita su derecho a que sus beneficios sociales sean pagados, también puede ser una entidad sindical, por ejemplo, en situaciones conflictiva intersindicales, o también el empleador, “*verbi gratia*”, solicita la responsabilidad económica y jurídica del trabajador.

2.2.2. **El demandado:** Generalmente el empleador, cuando le solicitan la retribución de sus beneficios sociales, pudiendo ser también una entidad sindical, “*verbi gratia*”, en situaciones conflictivas intersindicales, o el trabajador, por ejemplo, en una demanda de responsabilidad económica y jurídica.

2.2.3. Las autoridades laborales judiciales: A través del cual se regulan y aportan justicia tenemos; “los Juzgados de Paz Letrados”, “los Juzgados Especializados de Trabajo”, “las Salas Superiores Laborales” o “las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social”. Notificada la demanda al demandado inicia el vínculo jurídico procesal que incluye la relación legal esencial, con regla de conducta, facultades y deberes de cada cual.

2.3. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

En acuerdo al Título Preliminar del Artículo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, se definen principios en el proceso de trabajo; entre estos se incluyen el principio de inmediación, de oralidad, de concentración, de rapidez, de economía procesal y de veracidad.

2.3.1 Inmediación: Cualquier acción presentada por las partes involucradas se llevará a cabo ante los entes jurisdiccionales laborales, quienes serán los responsables de gestionar el derecho al caso específico en el momento procesal correspondiente. Por ende, las demandas, excepciones, evidencias y alegatos deberán ser expresados en su presencia. Como son indelegables y sujetas a sanción de anulación, las audiencias y la presentación de pruebas se llevan a cabo frente al Juez.

2.3.2. Oralidad: Principio que establece la preeminencia del lenguaje oral sobre el escrito.

En cualquier proceso de audiencia laboral, las declaraciones verbales de las partes involucradas y sus letrados predominan sobre todo lo escrito, fundamentando estas ante el juez que orienta los procedimientos para dictar sentencia.

2.3.3. Concentración: Todo procedimiento laboral debe ser ágil en su ejecución, evitando la fragmentación de acciones procesales. Por ejemplo, la audiencia de juicio se lleva a cabo en un solo acto y agrupa las fases de confrontación de posturas, presentación de pruebas, alegatos y fallo.

2.3.4. Celeridad: Las instancias jurisdiccionales están obligados a respetar los plazos y términos fijados por la legislación, porque, la tutela jurídica que tarda se troca en una injusticia. En el procedimiento simplificado laboral la cita a las partes a una única audiencia debe ser establecida entre los “veinte” (20) y “treinta” (30) días útiles posteriores, hasta el momento de la fecha de calificación de la demanda.

2.3.5. Economía procesal: Postulado con repercusiones económicas “patrimoniales”, busca la reserva de cualquier desembolso imprescindible en el proceso laboral. En todas las instancias, el proceso laboral es gratuito para el proveedor de servicios, siempre que el total de las demandas presentadas no exceda las Unidades de Referencia Procesal (URP) en un porcentaje de setenta (70)

2.3.6. Veracidad: El procedimiento de trabajo se enfoca en obtener la realidad de la historia o la verdad material acerca de la verdad formal. El magistrado laboral previene que se desnaturalicen las acciones probatorias, castigando las acciones negligentes, de retraso, obstructivas o que contravienen el deber

de la verdad.

2.4 COMPETENCIA

Cada órgano jurisdiccional desempeña un papel que le otorga conocimiento legal sobre un contenido o asunto, de forma que la jurisdicción se define como la capacidad de impartir justicia, en comparación con la competencia, que se refiere a la capacidad de dictar justicia en un caso específico. Se podría sostener que todos los magistrados poseen jurisdicción, pero no todos poseen competencia, por lo que, por ejemplo hallamos jueces civiles, penales, constitucionales o laborales.

La justicia laboral en Perú se lleva a cabo a través de los “Juzgados de Paz Letrados Laborales”, “Juzgados Especializados de Trabajo”, “Salas Superiores Laborales” y “Salas Supremas de Derecho Social y Constitucional”.

2.4.1. La competencia por materia en los juzgados de paz letrados laborales.

En los juzgados de paz letrados laborales se advierten los procesos en detalle:

Un proceso laboral abierto, vinculado a demandas de ejecución de responsabilidades de otorgar, no más de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) en relación con la prestación de servicios de índole de trabajo, educativa o cooperativa, enfocados en puntos de vista cruciales o relacionados, inclusive antes o después de la entrega efectiva de los servicios.

a. Procedimientos con carácter ejecutivo, si el monto no excede las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); con excepción si se trata de una recaudación de contribuciones de prevención del Sistema Privado de Pensiones retenidas por el empleador, donde son especialistas a falta de la cuantía.

b. En los casos no litigiosos, que no involucran la cuantía, como por ejemplo, el juicio de consignación, la autorización del Juez para ingresar al lugar de trabajo o la distribución de documentos pertinentes.

Además, los tribunales de paz letrados en el ámbito laboral son competentes para examinar, mediante el procedimiento “abreviado laboral”, las solicitudes de refutación de castigos disciplinarios diferentes al despido, en una relación de trabajo con el marco laboral de la actividad privada, salvo los derechos relacionados con la salvaguarda de la libre organización sindical.

2.4.2. Competencia en el ámbito de los juzgados especializados de trabajo.

En los juzgados “especializados de trabajo” se advierten los procesos que se detallan:

a. El procedimiento ordinario de trabajo, regula todas las demandas relacionadas con el amparo de los derechos personales, múltiples o grupos, generadas a raíz del beneficio personal de servicios de carácter laboral, instructivo o cooperativo, enfocadas a elementos significativos o relacionados, incluso antes o después de la entrega efectiva de los servicios, como por ejemplo, el inicio, evolución y culminación de la prestación personal de servicios y la responsabilidad por daño patrimonial o ajeno.

b. Alerta sobre demandas, vinculadas a la realización de responsabilidades de proporcionar cuando superan las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

c. En un procedimiento de trabajo abierto de restablecimiento, cuando esta se presenta como la única demanda principal.

- d. El procedimiento de trabajo abierto, establece las reclamaciones relacionadas con la infracción de la libertad de asociación.
- e. En procedimientos contenciosos administrativos, de acuerdo con el TUO de la Ley 27584, que rige el Proceso Contencioso Administrativo, se plantean las demandas derivadas de los servicios de índole personal, laboral, administrativo o de seguridad ciudadana, de derecho de la población, así como las objeciones contra las acciones de la superioridad administrativa de trabajo.
- f. Los procedimientos con carácter ejecutivo, a razón de que la cantidad excede las cincuenta (50) “Unidades de Referencia Procesal” (URP).

2.4.3. Competencia por materia de las salas laborales superiores.

En las cortes superiores, a través de sus salas laborales tienen atribución en las siguientes materias en primera instancia:

- a. Acción ciudadana en el ámbito de trabajo, a administrarse de acuerdo al Nuevo Código Procesal Constitucional.
- b. Revocación de fallo arbitral que soluciona una disputa legal relacionado con el trabajo, a ser anulado de acuerdo con la “Ley de Arbitraje”
- c. Objeción de fallos arbitrales provenientes de una negociación de grupo, a llevarse a cabo de acuerdo al trámite dispuesto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- d. Contienda impulsada entre los tribunales laborales y entre estos y otros tribunales de diferentes especialidades de la misma jurisdicción judicial
- e. En las circunstancias dispuestas por la ley, enfrentamientos de autoridad entre los

juzgados de trabajo y entes administrativas.

f. Todas aquellas que describe la ley.

2.4.4. Competencia en función específica:

Por la jerarquía del funcionario, que está obligado a conocer de un proceso, se determina la competencia funcional dentro de la configuración de línea de los establecimientos de jurisdicción, desarrollando así con algunas excepciones, el principio de las dos instancias.

- ***La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:***
 - a. “El recurso de casación”
 - b. Sobre las resoluciones emitidas por las salas de trabajo en primera instancia, el recurso de reclamación.
 - c. El recurso de queja por haber sido desestimado el recurso de reclamación o cuando fue otorgado en resultado diferente al descrito por ley.
- ***Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:***
 - a. Procedimiento de interposición en contra de las decisiones emitidas por los tribunales laborales.
 - b. El recurso de interposición debido a la desestimación del recurso de apelación o cuando se concedió con un resultado diferente al descrito por la legislación.
- **Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:**
 - a. El procedimiento de interposición contra las decisiones emitidas por los

tribunales de paz competentes en el ámbito de trabajo.

b. Reclamación por denegación del recurso de interposición o por haber sido otorgado con un resultado diferente al estipulado en la ley.

2.4.5. Competencia territorial:

Hace referencia a la repartición horizontal de la jurisdicción en el territorio nacional, ya que a cada magistrado se le otorga un territorio para el entendimiento de los procedimientos. La decisión sobre la elección del demandante es responsabilidad del juez, del lugar de residencia principal del demandado o del lugar en el que se realizaron los servicios. Si la reclamación se dirige a quien realizó los servicios, únicamente es competente el magistrado en el lugar de residencia de este. Es competente la sala de trabajo del lugar donde se emitieron los fallos arbitrales derivados de una negociación colectiva para impugnar los fallos.

2.5. DEMANDA

La demanda es el planteamiento de un problema específico ante el juez con el fin de obtener y proporcionar la solución adecuada, en esta debe participar al menos, una persona involucrada en el problema, o conjunto de eventos que causan incomodidad para una actividad judicial específica destinada a solucionarlo. Por otro lado, la demanda es el acto mediante el cual la persona presenta una demanda ante la jurisdicción, ejerciendo su derecho de actuar. La demanda también es el acto jurídico de la parte demandante que incluye su solicitud e involucra la aplicación del derecho de actuar, siendo el artículo 16 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal Laboral – la que establece las condiciones necesarias para la demanda de trabajo.

Una petición se entrega por escrito y debe incluir los requisitos y anexos dictados en

la legislación procesal civil, con las especificaciones detalladas siguientes: a) En el momento en que sea necesario, se debe señalar la cantidad total de la petición, junto con la cantidad de cada uno de los elementos que componen la demanda; y b) no se debe incluir ningún documento orientado a la parte contraria, los testigos o los expertos; no obstante, se debe especificar el propósito de cada medio de evidencia.

2.5.1. Requisitos de la demanda: Los requisitos de la demanda de trabajo, están establecidos en el artículo 424 del Código Procesal Civil. Siendo los siguientes:

- a. Elección del Magistrado frente al cual se presenta.
- b. Nombre, información personal, ubicación geográfica, ubicación procesal del solicitante y dirección procesal electrónico, conformado por la casilla electrónica otorgada por el Poder Judicial.
- c. La dirección y nombre del apoderado o defensor del demandante, si no puede presentarse o no se presenta por sí mismo.
- d. La dirección y nombre del demandado. Cuando se pasa por alto esta última, se manifestará esta situación bajo juramento que se considerará concedido al presentar la demanda.
- e. El petitorio, que incluye la definición precisa y específica de lo que se solicita.
- f. Todos los elementos que constituyen la petición, detallados de manera precisa, organizada y clara.
- g. La base legal del reclamo.
- h. La cantidad del petitorio, a menos que no se pudiera determinar.
- i. La provisión de todos los recursos de prueba.

j. La rúbrica del solicitante, de su apoderado o de su tutor y la del letrado. El responsable correspondiente validará la huella digital del solicitante analfabeto. Los proveedores de servicios tienen la posibilidad de presentarse al procedimiento sin la necesidad de un letrado siempre que el monto solicitado no exceda las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando se supera este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), es responsabilidad del magistrado, en función de las coyunturas del caso, decidir si requiere o no la presencia de un letrado. En las situaciones en las que se presente sin representación legal, se debe utilizar el formato de solicitud autorizado por el Poder Judicial.

2.5.2. Anexos de la demanda: La petición de trabajo debe acatar los complementos de la petición establecidos en el Código Procesal Civil que en su artículo N° 425 especifica:

- a. Documento Nacional de Identidad visible del demandante, y si corresponde, del apoderado.
- b. El documento que otorga la autoridad para comenzar el procedimiento, cuando se proceda por dominio.
- c. Los instrumentos de evaluación que certifiquen la representación legal del demandante, si son personas jurídicas o naturales que no pueden presentarse de manera autónoma.

Los recursos evidenciales de la condición de heredero, cónyuge, custodio de bienes, gestor de bienes comunes, testamentario o título con el que opere el demandante, a menos que dicha calidad sea objeto de un conflicto de intereses y en el caso del representante culpable.

- d. Los documentos de prueba. Cuando el demandante no tenga ningún medio de

prueba, describa su contenido, especificando con exactitud el sitio en el que se encuentran y solicitando las acciones necesarias para su inclusión en el procedimiento.

e. Comprobación certificada del acta de acuerdo extrajudicial, en los procedimientos judiciales cuyo tema esté sujeto a dicho proceso previo. En caso de este requisito, el convenio en el ámbito laboral no es necesario para calificar la demanda.

2.6. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La respuesta a la demanda es la acción judicial del demandado que busca desestimar la solicitud del demandante, es la manifestación del derecho a la contradicción. La Nueva Ley Procesal Laboral 29497, en el punto 19 establece:

Que una respuesta a la demanda se entrega por escrito y deberá incluir los requisitos y adjuntos dictados en la legislación procesal civil, sin abarcar ningún manual destinado a la parte adversaria, los testigos o los expertos; no obstante, debe especificarse el propósito de todo medio de prueba. La respuesta incluye todas las defensas judiciales y de fondo que el acusado considere apropiadas. Si el acusado no rechaza de manera explícita los eventos mencionados en la demanda, estos se consideran aceptados. La refutación es inapropiada.

2.6.1. Requisitos de la Contestación:

De acuerdo con la legislación procesal civil, al responder el demandado a la demanda debe:

a. Examinar los requerimientos establecidos para la demanda, en caso de ser necesario.

- b. Se expresa en relación a cada uno de los eventos mencionados en la demanda. El Magistrado puede estimar el silencio, la respuesta ambigua o la negativa genérica como un reconocimiento de la fidelidad de los hechos presentados.
 - c. Identificar o desestimar de manera absoluta la autenticidad de los documentos atribuidos a él, o aceptar o rechazar, de la misma forma, la admisión de documentos que se sostiene le fueron remitidos. El Juez puede percibir el silencio como una satisfacción o aceptación de la admisión de los documentos.
 - d. Presentar los eventos que sustentan su defensa de manera minuciosa, organizada y nítida.
 - e. Proporcionar los recursos de prueba.
 - f. Incorporar su rúbrica o la de su apoderado o su tutor, así como la del jurisconsulto.
- El Director competente validará la huella digital del acusado iletrado.

2.6.2. Anexos de la contestación:

Una respuesta a la demanda se complementa con los mismos adjuntos requeridos para la misma, en todo lo necesario.

2.7. ACTIVIDAD PROBATORIA

Las partes deben presentar los medios de prueba esencialmente en la demanda y en la respuesta, excepcionalmente, pueden presentarse hasta el instante precedente a la acción justificativa, siempre que estén relacionados con eventos inéditos o hubieran sido conocidos u adquiridos posteriormente. Los instrumentos de evidencia incluyen la declaración de parte, testimonio de declaración, la pericia, la inspección judicial, la petición de informes, expedientes administrativos o judiciales,

y los documentos que pueden requerir su exhibición, cotejo o reconocimiento. Especialmente, en el ámbito de trabajo se rigen los métodos de prueba siguientes:

2.7.1. Declaración de parte: La parte debe presentar su declaración de manera personal; las entidades jurídicas entregan su declaración mediante cualquiera de sus representantes, quienes tienen la obligación de estar al tanto de los eventos que fundamentan el proceso.

2.7.2. Declaración de testigos: No asisten los testigos al desarrollo de la audiencia, solo se incorporan a ella cuando les corresponda.

2.7.3. Pericia: No asisten al desarrollo de la audiencia los expertos, solo participan en ella en el instante que sea necesario llevar a cabo su alegación. Los reportes contables realizados por los expertos vinculados a los tribunales de trabajo y de paz letrados buscan proporcionar al ente judicial la comunicación requerida que determinara el fallo, con los valores de los derechos que protege. Por ende, esta destreza no se proporciona ni se utiliza como instrumento de prueba.

El juez lleva a cabo el interrogatorio a las partes, declarante, expertos y otros de forma soberana, precisa y limpia, sin adherirse a algún ritual o estructura preestablecida. Para su actuación no es necesario presentar solicitud de preguntas, no se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los jurisconsultos de las partes también tienen la posibilidad de preguntar o pedir explicaciones, bajo las mismas normas de apertura y libertad.

2.7.4. Exhibición de planillas: Se considera que se ha cumplido con la muestra

de las planillas manuales al presentar las copias legalizadas pertinentes a los períodos requeridos de evidencia. El juez exige que el empleado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo exhiba las planillas electrónicas, encargado de proporcionar dicha información. Las partes tienen la opción de entregar ejemplares certificados emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los datos presentes en las planillas electrónicas, en vez de la exposición electrónica.

2.7.5.Carga de la prueba: Recae la carga de la prueba en el que sostiene eventos que moldean su solicitud, o en el que los refuta fundamentando nuevos eventos, asegurados a las siguientes normas especiales de reparto de la carga de prueba, a menos que por ley se establezcan otras cargas adicionales.

En cualquier prestación personal de servicios remunerados y subordinados en el Derecho Laboral Material, se asume que existe un contrato de trabajo a un plazo indefinido. Por otro lado, en el Derecho Procesal de Trabajo, al acreditar la prestación personal de servicios, se asume que existe un vínculo laboral a un plazo indefinido, a menos se pruebe lo contrario.

a. La carga de la evaluación del empleado. Si es necesario, cuando el demandante solicita la calidad de empleado o ex empleado, asume su responsabilidad en la evidencia de:

1) La presencia del principio que regula los derechos declarados de origen diferente al constitucional o jurídico.

2) La razón de anulación planteada y el suceso de discordia sufrido.

3) La presencia del perjuicio causado.

b. Carga del examen del empleador. Al mismo tiempo, cuando sea necesario, recae en el demandado que sea designado como empleador la responsabilidad de la

evidencia de:

- 1) El abono, el acatamiento de la ley, la observancia de los compromisos contractuales, su desaparición o inexigibilidad.
- 2) La presencia de una razón lógica diferente al hecho lesivo atribuido.
- 3) La condición del vínculo de trabajo y una razón del despido.

2.8. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

De manera especial, el procedimiento de trabajo se puede finalizar mediante la conciliación, el allanamiento, el reconocimiento de la solicitud de demanda, la transacción, el desistimiento o el abandono. Además, finaliza cuando las dos partes a cualquiera de los públicos previstos en la primera audiencia, rechazan por segunda vez.

2.8.1. Allanamiento y Reconocimiento: El que demanda tiene la facultad de allanarse o aceptar la demanda de manera expresa, legitimando su rúbrica ante el Auxiliar de Justicia. En el allanamiento, acoge la demanda planteada contra él; en el segundo, además de acoger la demanda, reconoce la verdad de las evidencias presentadas en la demanda y las bases legales de esta. La regulación del reconocimiento se basa en lo establecido para el allanamiento.

2.8.2. Desistimiento: Describe la acción procedimental realizada por el componente procesal en relación con el proceso, un acto procedimental o la demanda.

2.8.3. Abandono: Un abandono del acto procedimental ocurre cuando han pasado cuatro (4) meses sin que se lleve a cabo acciones que las promuevan. El

magistrado pronuncia el desamparo a petición de la parte correspondiente o de un tercero autorizado, para la segunda ocasión que se requiera, a menos en que en la primera ocasión el demandante no se haya resistido al abandono o no haya aceptado el desplazamiento concedido.

2.8.4. Conciliación y Transacción: Pueden tener lugar dentro del proceso, sin importar el estado actual, La conciliación y la transacción, hasta antes de la divulgación del fallo en su calidad de asunto juzgado. En cualquier instante, el juez tiene la facultad de invitar a las partes a alcanzar un pacto de conciliación, sin que su intervención conlleve prejuicios y tampoco lo expresado por las partes sea visto como información. Si ambas partes se presentan en el tribunal con un pacto para concluir el proceso, el magistrado concederá un trámite privilegiado en el día. El acuerdo necesita un mediador que expedirá un Acta de Conciliación, la negociación por escrito es acordado entre las partes involucradas, en el procedimiento.

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden realizarse sin importar si hay un procedimiento en curso, para este acontecimiento no necesitan ser certificados en su ejecución o cumplimiento.

2.8.5. Inasistencia de las partes: Un procedimiento de trabajo finaliza si ambas partes rechazan cualquiera de los públicos previstos en la primera audiencia, por segunda vez. Además, los siguientes casos se deben tener en cuenta:

Cuando ambas partes rechazan el proceso de conciliación, el magistrado declara concluido el procedimiento si, en el transcurso de los treinta (30) días hábiles subsiguientes, nadie de las partes hubiera pedido una nueva audiencia.

Cuando las dos partes rechazan la audiencia de juicio, el magistrado proclama concluido el procedimiento si, en el transcurso de treinta (30) días

hábiles subsiguientes, no hubiese pedido una nueva audiencia, ninguna de las partes.

2.9. SENTENCIA

A través de la sentencia, el Magistrado concluye la instancia o el procedimiento definitivamente, emitiendo un veredicto explícito, exacto y fundamentado sobre el asunto polémico, manifestando el derecho de las partes, o inusualmente sobre la validez del vínculo procesal. De acuerdo con esto, tenemos las siguientes exactitudes:

- a. El magistrado recopila las bases de hecho y derecho fundamentales para justificar su veredicto. La presencia de hechos admitidos no anule la exigencia de basar la sentencia en derecho.
- b. La sentencia se pronuncia acerca de todas las estrategias o mecanismos de defensa planteados por las partes y sobre la demanda, si la considera completa o parcialmente fundamentada, especificando los derechos otorgados y las obligaciones que el demandado debe satisfacer.
- c. En caso de demandas con múltiples demandantes o demandados, el juez debe dictaminar de manera explícita sobre los derechos y obligaciones específicas que correspondan a ambas partes.
- d. El abono que cubre los costos legales y la sentencia en gastos y costos no necesitan ser impugnados.

2.10. MEDIOS IMPUGNATORIOS

A través de los canales de impugnación, las partes o terceros autorizados requieren la anulación o revocación total o parcial de un acto procedimental que se percibe

como afectado por un error o vicio. Los medios de refutación son las alternativas o requerimientos. Las curas pueden presentarse por el que sea perjudicado por acciones procedimentales no contenidas en los fallos, por ejemplo, la anulación del procedimiento de notificación; mientras que las apelaciones pueden presentarse por el que sea perjudicado por una resolución o una porción de la misma, con el fin de que, tras un nuevo análisis de la misma, se corrija el fallo defecto o equivocación.

Los requerimientos que se utilizan durante el procedimiento de trabajo son los siguientes:

2.10.1. Reposición: El requerimiento de reposición interviene contra los decretos con el objetivo de que el Magistrado los anule.

2.10.2. Apelación: El propósito del recurso de apelación es que el ente judicial superior, a petición de una parte o de un tercero autorizado, examine el dictamen que les ocasione perjuicio, a fin de que sea anulada o revocada, en su totalidad o parte. El plazo para apelar la resolución es de cinco (5) días laborables y comienza a contar desde el día laborable posterior a la audiencia o a la citación de las partes para su notificación.

2.10.3. Queja: El recurso de queja tiene como propósito el de reevaluar el fallo que determina inaceptable o improcedente un requerimiento de apelación. Además, interviene contra el fallo que otorga apelación con un resultado diferente al requerido.

2.10.4. Casación: La presentación del procedimiento de casación no demora la implementación de las resoluciones judiciales. El procedimiento de casación se basa en la violación de la normativa que impacte directamente en la resolución cuestionada o en la desviación de los anteriores obligatorios emitidos por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de

Justicia de la República.

2.10.5. Requisitos de admisibilidad: Se presenta el procedimiento de casación:

- a. En contra de resoluciones y documentos emitidos por dependencias superiores que, en su calidad de órganos de segundo grado, concluyen el procedimiento. En un contexto de fallos, el valor total establecido en estos tiene que exceder las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). El requerimiento contra los fallos que requieren que la instancia inferior emita un nuevo fallo no tiene lugar.
- b. Frente al ente judicial que emitió el fallo cuestionado. El expediente debe ser enviado a la Sala Suprema, sin más diligencia, en el lapso de tres (3) días laborables.
- c. Entre los diez (10) días hábiles posteriores a la notificación del fallo que se cuestiona.
- d. Incorporando el comprobante de la tasa correspondiente. Si el requerimiento no satisface esta condición, la Sala Suprema otorga al refutador un periodo de tres (3) días laborables para remediarlo. Si el plazo ha expirado sin que se efectúe la rectificación, el recurso se impugna.

2.10.6. Requisitos de procedencia: Son condiciones para la admisibilidad del recurso de casación:

- a. Que el apelante no hubiera aceptado de manera voluntaria la resolución negativa de primera instancia, cuando esta fuera corroborada por la resolución objeto del recurso.
- b. Escribir con exactitud y claridad la violación de las normas o la desviación de antecedentes obligatorios.
- c. Exponer la repercusión directa de la violación de la normativa en la resolución cuestionada.

d. Señalar si el acuerdo de casatorio es anulatorio o revocable. Cuando se trate de una anulación, se especifica si es total o parcial, y si es este último caso, se especifica hasta qué punto debe llegar la anulación. Si se trata de revocación, se especifica el contenido de la intervención de la sala. Cuando el requerimiento incluye ambos pedidos, el anulatorio debe interpretarse como el principal y el invalidado como el subordinado.

2.11. PROCESOS LABORALES

La Ley Procesal Laboral Nueva, rige el procedimiento ordinario de trabajo, el procedimiento abreviado de trabajo, la impugnación de fallos de economía de arbitrajes, el procedimiento cautelar, el procedimiento de realización y los procedimientos no conflictivos. Seguidamente, abordaremos los procedimientos laborales ordinarios y abreviados, ya que son los más frecuentemente utilizados en la justicia laboral.

2.11.1. Proceso ordinario laboral: Las fases procedimentales de este proceso son:

2.11.2. Traslado y citación a audiencia de conciliación.

Una vez comprobados los requerimientos de la demanda, el magistrado dicta el fallo estableciendo:

1.1.1.1. La aceptación de la petición.

1.1.1.2. La convocatoria a las partes a una entrevista de conciliación, que debe establecerse en un día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días laborables posteriores a la fecha de evaluación de la demanda; y

1.1.1.3. La convocatoria al acusado para que asista a la entrevista de conciliación portando el documento de respuesta y sus correspondencias.

2.11.3. Audiencia de conciliación:

El proceso de reconciliación se realiza de la siguiente manera:

2.11.3.1. Se comienza con la acreditación de las partes o apoderados y sus juriconsultos.

2.11.3.2. El magistrado insta a ambas partes a armonizar sus posturas y colabora de manera activa para que solucionen sus discrepancias de manera total o parcial.

2.11.3.3. Si el conflicto se ha solucionado parcialmente o no, el Magistrado determina las demandas que son objeto de juicio; exige al demandado que presente, en ese momento, el informe de respuesta y sus adjuntos; proporciona una copia al demandante; y establece el día y hora para la audiencia de juicio, que debe llevarse a cabo en el transcurso de los treinta (30) días útiles siguientes, notificando a las partes implicadas en ese momento.

2.11.4. Audiencia de juzgamiento:

La audiencia de juicio se lleva a cabo en un solo acto y engloba las fases de confrontación de posturas, presentación de pruebas, argumentos y fallo.

2.11.4.1. **Acreditación.** Una sesión de juicio comienza con la verificación de las partes implicadas o sus representantes legales.

2.11.4.2. **Etapas de confrontación de posiciones.** En la fase de enfrentamiento de posturas comienza con una corta argumentación verbal de las demandas presentadas y de

hechos que lo respaldan. Después, el acusado realiza una corta argumentación verbal de los sucesos que, por motivos procedimentales o de fondo, refuten la demanda.

2.11.4.3. Etapa de actuación probatoria. El proceso de acción de prueba ejecutiva se realiza de la siguiente manera:

3. El magistrado expone los hechos que no requieren de acción probatoria debido a que son hechos aceptados, supuestos por ley, incluidos en fallo judicial con el estatus de cosa juzgada o notoria; así como los medios de prueba ignorados por estar orientados a comprobar hechos que no son pertinentes o relevantes para la causa.
4. El magistrado expone las evidencias aceptadas en relación a los hechos que requieren de acción acreditativa.
5. Justo luego, los involucrados pueden plantear asuntos de prueba únicamente en relación a las pruebas aceptadas. El magistrado decide admitir las cuestiones de prueba solo cuando las evidencias que las respaldan pueden ser utilizadas en este punto.
6. El Magistrado otorga promesa a todos los que se inscriban en esta fase.
7. Se utilizan todos los recursos de prueba aceptados, incluyendo aquellos relacionados con las cuestiones de prueba, comenzando por los aportados por el demandante, siguiendo la secuencia siguiente: manifiesto de la parte, testigos, pericia, reconocimiento y exposición de documentos. Cuando tras

la finalización de estas vías de prueba, sea necesaria la inspección judicial, el Magistrado pospone la audiencia y determina el día, hora y lugar para su ejecución, convocando, en ese instante, a las partes implicadas, testigos o expertos pertinentes. El control judicial puede ser registrado en sonido y video o documentado en un acta con anotación de las objeciones detectadas; al finalizar, indica día y hora, en el transcurso de los cinco (5) días laborables posteriores para los alegatos y la sentencia.

8. La prueba deberá finalizar el día establecido; no obstante, cuando la prueba no se hubiera completado, la audiencia se prolonga durante los cinco (5) días laborables subsiguientes.

2.11.5. Alegatos y sentencia. Al concluir la acción de prueba, los jurisconsultos presentan sus argumentos de manera oral. Tras finalizar los argumentos, el Magistrado, de manera rápida en un periodo no superior a sesenta (60) minutos, comunica a los involucrados el veredicto de su fallo. Además, indica el día y hora, dentro de los próximos cinco (5) días laborables, para la divulgación del fallo. Debido a lo complejo del caso, puede postergar la decisión de su fallo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes, lo que se comunica en el acto, convocando a los involucrados para que se presenten en el juzgado a fin de recibir la notificación del fallo. La divulgación del veredicto debe realizarse en el día y hora señalados, bajo responsabilidad.

2.11.6. Proceso abreviado laboral:

Son fases jurídicas de este procedimiento:

2.11.7. Traslado y citación a audiencia única.

Una vez comprobados los requerimientos de la demanda, el magistrado dicta sentencia estableciendo:

- a) La aceptación de la reclamación.
- b) Conducir al requerido a que responda a la demanda en el periodo de diez (10) días laborables; y
- c) La convocatoria a las partes a una audiencia única, que debe establecerse entre los veinte (20) y treinta (30) días laborables posteriores a la fecha de evaluación de la demanda.

2.11.8. Audiencia única: La audiencia única se organiza basándose en las

audiencias de conciliación y juicio del proceso ordinario de trabajo. Incluye y organiza las fases de conciliación, confrontación de posturas, presentación de pruebas, alegatos y fallo, que se llevan a cabo en ese orden, una tras otra, con las siguientes exactitudes:

- a. La fase de conciliación se lleva a cabo de la misma manera que la audiencia de conciliación en el procedimiento ordinario laboral, aunque la respuesta a la demanda no se lleva a cabo en este momento, sino dentro del tiempo otorgado. Es responsabilidad del juez proporcionar al demandante una copia de la respuesta y sus anexos, otorgándole un periodo prudencial para la revisión de los medios de prueba proporcionados.
- b. Frente a la solicitud de pruebas del demandante, el juez puede, excepcionalmente, establecer una fecha para el desarrollo de la audiencia

dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para su realización, se necesite la entrega de un informe pericial, asumiendo el demandante la responsabilidad de la gestión pertinente.

CAPITULO III

3. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Resumen basado en el proceso laboral del Expediente: 00213-2013-0-0901-JR-LA-02.

3.1. La Demanda:

2º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-Sede Rufino Macedo

EXPEDIENTE: 00213-2013-0-0901-JR-LA-02

MATERIA: NULIDAD DE DESPIDO

JUEZ: PEDRO GRANDA PATIÑO

ESPECIALISTA: HENRIQUEZ VILLEGAS, DANIEL EDY

APODERADO: PUTAPAÑA GUTIERREZ, RAY

JONATHAN DEMANDADO: CORPORACION CERAMICA

S.A. DEMANDANTE: VARGAS CABALLERO, MANUEL

MOISES ARCE GARCIA, MARLO GERALD

VALDIVIEZO ANASTACIO, LUIS RAMON

1. Que con fecha 18 de marzo de 2013, mediante demanda objetiva, los accionantes **MARLO GERALD ARCE GARCIA, LUIS RAMÓN VALDIVIEZO ANASTACIO, MANUEL MOISES VARGAS CABALLERO Y RAY JONATHAN PUTAPAÑA GUTIERREZ**, interponen demanda de Nulidad de Despido y su Reposición y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido, por las causales establecidas en el artículo 29 incisos a) y c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, esto es, por motivos de

asociación sindical y participación en actividades del sindicato y por haber planteado queja ante la autoridad de administración de trabajo por desnaturalización de sus contratos modales; como demanda principal, y como demanda accesoria, la reposición por despido incausado por desnaturalización de sus contratos modales y el pago de sus sueldos y salarios dejadas de percibir.

2. El primero de los recurrentes 1) indica que ingreso a trabajar el 2 de mayo de 2011, desempeñándose como obrero en la labor de operario de producción en el área de horno, siendo despedido el 28 de febrero de 2013; el segundo 2) manifiesta que ingreso a laborar el 2 de mayo de 2011, desempeñándose como obrero en la labor de operario de producción en el área de clasificado, siendo despedido el 28 de febrero de 2013; el tercero 3) señala que ingreso a laborar el 1 de julio de 2011, desempeñándose como obrero en el cargo de operario de producción en el área de pulido, siendo despedido el 28 de febrero de 2013; el cuarto 4) señala que ingreso a trabajar el 1 de julio de 2011, desempeñándose como obrero en el cargo de operario de producción en el área de pulido, siendo despedido el 28 de febrero de 2013.
3. Señalan los recurrentes que desde su fecha de ingreso hasta su fecha de despido han venido ejecutando trabajos de modalidad permanente, los cuatro primeros en la planta uno sito en Av. Alfredo Mendiola 1465 del distrito de San Martín de Porres y el quinto en la planta dos sito en la Av. Argentina 3855 el Callao, habiendo ya cada uno de ellos pasado a formar parte del personal estable al haber superado el periodo de prueba; no obstante, la demandada desnaturalizando los contratos modales que solo permiten la contratación de trabajadores a plazo determinado, para realizar trabajos temporales de la previstas en el título II artículos 53 y siguientes del TUO

del DL 728, los ha venido obligando a suscribir contratos a plazo determinado cuando los trabajos que han venido realizando son de naturaleza permanente.

4. Expresan, que a consecuencia de su asociación al sindicato y luego participar en las diligencias del sindicato de trabajadores de la demandada, se les ha venido acosando y amenazando con no contar con sus servicios, sino renuncian al sindicato, bajo la modalidad de no renovarles contratos a plazo fijo.
5. Manifiestan, no haber cometido alguna falta grave, tampoco haberles cursado carta de preaviso o de despido, prohibiéndoseles su ingreso a cada uno al centro laboral, lo que ha sido materia de constatación policial, por lo que su despido es nulo al haber tenido como motivación su adhesión al sindicato de trabajadores y por su participación en las actividades del referido sindicato y por haber denunciado a la demandada ante el Ministerio de Trabajo por la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado; asimismo, como pretensión accesoria señalan que se ha incurrido en la desnaturalización de sus contratos modales a indeterminado, por lo que no podían ser despedidos sino es por causa justa.
6. Indican, que los contratos se encuentran desnaturalizados y debe aplicarse el principio de **Primacía de la Realidad**, resultando desacertado querer juzgar la naturaleza de una vinculación de acuerdo con lo que las partes hubieran concertado, ya que si las cláusulas descritas en el contrato no pertenecen a la realidad carecen de todo valor.
7. Por último, señalan que en el caso del señor Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, su despido tiene otra motivación adicional, que es la enfermedad ocupacional adquirida durante el periodo que ha laborado para la demandada (dos hernias en la columna

vertebral zona lumbar) que lo llevaron a una incapacidad temporal en el trabajo, rehabilitación y terapia; siendo despedido sin mediar causa.

3.2. Contestación de Demanda

1. Por medio del escrito de fecha 18 de junio de 2013, la demandada **CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.**, por intermedio de su apoderado Carlos Guevara Holguín se apersona al proceso, formula excepciones, solicita la improcedencia de la demanda, formula su contestación de demanda y presenta cuestiones probatorias, rechazando el petitorio.
2. Plantea excepciones de Incompetencia por razón de territorio y materia, indicando respecto a la excepción por razón de territorio, que el señor Putapaña Gutierrez Ray Jonathan laboró para la empresa en su centro de la Av. Argentina 3855 de la Provincia Constitucional del Callao, por lo que a este trabajador le correspondía demandar en el Juzgado Laboral del Callao; en cuanto, a la excepción de incompetencia por materia, señala que los demandantes pretenden su reposición a su centro de trabajo como consecuencia de un supuesto despido nulo de acuerdo al artículo 29 del TUO del D.L. 728 y como pretensión accesoria pretende la reposición por un supuesto despido incausado, estando que el despacho no es competente para conocer la pretensión de despido incausado ya que la vía correspondiente es la del abreviado laboral y no en un proceso ordinario laboral ordinario.
3. Indica que, existe una incorrecta acumulación de pretensiones objetiva al haber los actores demandado por un lado como pretensión principal su reposición producto de

la supuesta nulidad de despido por causas establecidas en los incisos a) y c) del artículo 29 del TUO del

D.L. 728 y a su vez solicita como pretensión accesoria su reposición por un supuesto despido incausado producto de la no renovación de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, siendo la característica de la pretensión accesoria la de proseguir la suerte de la principal, lo que conlleva a que si el Juez se pronuncia respecto a los fundamentos de la pretensión principal no resulte necesario pronunciarse respecto de los fundamentos de la pretensión accesoria, siendo que ambas pretensiones la principal y la accesoria son disimiles entre sí, por lo que se encuentra una incorrecta acumulación objetiva de pretensiones. Que, existe una indebida acumulación subjetiva; toda vez, que el señor Putapaña Gutierrez Ray Jonathan trabajaba en la planta del Callao, por otro lado, que el señor Valdiviezo Anastacio, se ha indicado que su despido obedecería a una enfermedad ocupacional que habría adquirido durante su prestación de labores en la empresa, por lo que probar dicho despido requeriría medios probatorios distintos a los que son objeto el presente proceso, como el actuar pruebas periciales que acrediten la supuesta enfermedad y que la demandada lo habría cesado por dicho motivo. En tal sentido, señala que no existe el mismo objeto y la conexidad entre los fundamentos y los señalados por el señor Valdiviezo.

4. Señala, respecto a la improcedencia, que no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, en tanto, en el escrito de demanda los actores solicitan reposición a su centro de trabajo como consecuencia de un supuesto despido nulo por haber presentado una queja contra TRÉBOL en setiembre del 2012, sin embargo, todos los

demandantes se afiliaron al sindicato meses después de presentar la referida denuncia. Dicha queja fue interpuesta por la organización sindical contra TRÉBOL (orden de inspección N° 13074-2012) siendo presentada la misma al Ministerio de Trabajo el 25 de setiembre de 2012; sin embargo, los demandantes se afiliaron meses después a la organización sindical, por lo que no se encuentra vinculación lógica entre los hechos y el petitorio.

5. Que, es el demandante quien debe demostrar objetivamente la existencia de la causal de nulidad invocada, que invoca taxativamente de conformidad al artículo 29 del TUO del D.L. 728, por lo que, si no se prueba la existencia de la causa invocada, el Juez deberá declarar injustificada la demanda de nulidad de despido.
6. No existe un nexo causal entre el despido y los hechos en los que se sustenta el supuesto despido nulo. Señalan, que a un gran número de trabajadores no sindicalizados tampoco se les ha renovado contrato haciendo un total de 18 trabajadores.
7. En lo que respecta a la participación de actividades sindicales, no se hace referencia en la demanda que hayan participado en actividades sindicales y por ello fueran despedidos, siendo el único motivo de la terminación del vínculo el vencimiento de contrato sujeto a modalidad de obra determinada o servicio específico, encontrándose en el supuesto del inciso d) del artículo 16 inciso c) del TUO del DL. 728.
8. Refieren, que los demandantes no han probado la relación causal entre la subsistencia de una queja y el despido, siendo la denuncia de fecha 25 de setiembre de 2012 ante la administración de trabajo fue presentada por el sindicato, además de

ser anterior a la afiliación de los demandantes al sindicato, por lo que no existe vínculo lógico entre los hechos y los fundamentos que utilizan los demandantes para acreditar supuesto despido nulo.

9. Que, resulta evidente que hayan participado en actividad sindical si su afiliación se produjo días antes de su cese, siendo también evidente que se han sindicalizado al saber que ya no se les iba a renovar sus contratos por no cumplir con los requisitos y con las obligaciones laborales.
10. Que, los demandantes han finalizado su vínculo laboral debido al vencimiento de sus contratos de labor sujetos a la modalidad de obra determinada o servicio específico dado que dichos contratos tenían como fecha de vencimiento el 28 de febrero de 2013, causa válida señalada en el artículo 16 literal c) del TUO del D.L. 728. La no renovación de los contratos de los demandantes ya había sido determinada por el empleador con anterioridad a la afiliación del sindicato de los demandantes al existir informes entre enero y febrero de 2013, emitidos por los supervisores de los demandantes, en los cuales se toma la decisión de no renovar los contratos al finalizar los mismos.
11. Que, los demandantes fueron contratados a plazo fijo bajo la modalidad por obra y servicio específico y cuentan con causa objetiva de acuerdo a ley, por lo que no existiría ninguna desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, siendo que el acta de infracción 13074-2012 ha sido apelada y el procedimiento sigue vigente sin resolución definitiva.
12. Por otro lado, formula tacha contra los medios probatorios certificados de ADECCO PERÚ

S.A. y contra las declaraciones testimoniales de Marcos Bazán Guevara y John Gonzales Mozombite.

3.3. Resumen de la Sentencia

1. **LOS HECHOS.** - Respecto a **1) MARLO GERALD ARCE GARCIA**, menciona que ingreso a trabajar el 2 de mayo de 2011, desempeñándose como obrero en el puesto de operario de producción en el área de horno, con una remuneración mensual de S/2,200.00 nuevos soles, siendo despedido el 28 de febrero de 2013; **2) LUIS AMÓN VALDIVIEZO ANASTACIO**, indica que ingreso a trabajar el 2 de mayo de 2011, desempeñándose como obrero en el puesto de operario de producción en el área de clasificado, con una remuneración mensual de S/2,022.00 nuevos soles, siendo despedido el 28 de febrero de 2013; **3) MANUEL MOISES VARGAS CABALLERO**, expresa que ingreso a laborar el 1 de julio de 2011, desempeñándose como obrero en el puesto de operario de producción en el área de pulido, con una remuneración mensual de S/1,200.00 nuevos soles, siendo despedido el 28 de febrero de 2013 **Y 4) RAY JONATHAN PUTAPAÑA GUTIERREZ**, manifiesta que ingreso a trabajar el 1 de julio de 2011, desempeñándose como obrero en el puesto de operario de producción en el área de pulido, con una remuneración mensual de S/2,032.50 nuevos soles, siendo despedido el 28 de febrero de 2012.
2. La parte demandante señala que sus contratos se han desnaturalizado al ser sus labores permanentes, mientras que la parte demandada ha negado dicho argumento sosteniendo que los contratos se han vencido y no les fueron renovados porque se les contrato para realizar labores específicas debido a las órdenes de compra y venta para

los cuales se les había contratado.

**POR HABER PRESENTADO QUEJA ANTE LA AUTORIDAD EJECUTIVA
LABORAL POR LA DESNATURALIZACIÓN DE SUS CONTRATOS MODALES.**

1. En relación a la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, por desnaturalización de contrato, que alegan los actores y que consideran fue represalia para su despido, a fojas 98 de autos obra copia del acta de infracción N° 3570-2012-MTPE/1/20.4, la misma que se genera de la orden de inspección N° 13074-2012-mtpe/1/20.4 de fecha 13 de setiembre de 2012, de lo cual se colige que esta fue interpuesta por el ente sindical antes de la afiliación de los recurrentes, no existiendo relación de causa efecto entre este hecho y el cese de los demandantes, siendo esta alegación de no mayor relevancia.
2. En lo que respecta al caso del señor Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, su despido tiene otra motivación adicional, que es la enfermedad ocupacional adquirida durante el periodo que ha laborado para la demandada (dos hernias en la columna vertebral zona lumbar) que lo llevaron a una incapacidad temporal en el trabajo, rehabilitación y
3. terapia; dicho argumento no ha sido probado, por lo que no conlleva a un mayor pronunciamiento.

DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR:

Conforme lo establece el D.S. 003-97-TR que en su artículo 40 declara fundamentada la demanda de nulidad de despido, el Magistrado ordena la cancelación de las remuneraciones que no se

percibieron desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no atribuibles a las partes. Habiendo sido declarada la demanda fundada en parte por el literal a) por afiliación sindical del artículo 29 del TUO del D.L. 728 la demandada deberá abonar a los demandantes **1) MARLO GERALD ARCE GARCIA, 2) LUIS RAMÓN VALDIVIEZO ANASTACIO, 3) MANUEL MOISES VARGAS CABALLERO Y 4) RAY JONATHAN**

PUTAPAÑA GUTIERREZ, los honorarios dejados de recibir, desde la fecha que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, deduciéndose en ejecución de fallo, los periodos de inactividad procesal no imputable a las partes.

DE LA PRETENSIÓN ACCESORIA: Si bien es cierto, los recurrentes interponen como pretensión accesoria la reposición por despido incausado por desnaturalización de sus contratos modales y el pago de sus honorarios dejados de percibir, al haber sido amparado la causal de nulidad a) del artículo 29 del TUO del D.L 728, cuya consecuencia es la reposición y el pago de devengados; carece de objeto emitir pronunciamiento en este aspecto.

DE LOS COSTOS: Estando en lo dispuesto por el artículo 14 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los costos relacionados a los honorarios de los abogados patrocinantes, se liquidaran en ejecución de fallo y conforme a las disposiciones del Código Procesal Civil.

DECISIÓN: Por estos fundamentos, en virtud del artículo 138° de la Constitución Política del Perú y con la autoridad conferida en Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 1° y en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 31°,

administrando justicia en nombre de la Nación, el Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte **FALLO: 1)** Declarando **INFUNDADA** las tachas formuladas por la parte demandante en audiencia de juzgamiento según los considerandos sexto al décimo; **2)** Declarando **FUNDADA en parte la demanda interpuesta por MARLO GERALD ARCE GARCIA, LUIS RAMÓN VALDIVIEZO ANASTACIO, MANUEL MOISES VARGAS**

CABALLERO Y RAY JONATHAN PUTAPAÑA GUTIERREZ, en contra de su empleadora **CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.**, sobre Nulidad de Despido y Reposición y, el pago de sus honorarios dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta su Reposición, por el literal a) del artículo 29 del DL 728, esto es, por afiliación sindical, **DECLARANDO NULO** el despido efectuado contra los mismos, a quienes se le deberá reponer a sus puestos de labores que ostentaban hasta antes de su despido reconociéndose los honorarios dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta su reincorporación, con deducción de las demoras no imputables a las partes, **3)** **INFUNDADA** respecto a los supuestos de despido nulo por participación en actividades en el sindicato y por haber planteado queja ante la autoridad administrativa de trabajo por desnaturalización de sus contratos modales; **4) CARENTE DE OBJETO** de emitir pronunciamiento respecto a la pretensión accesoria; con costas y costos que se saldará en ejecución de sentencia; **NOTIFICÁNDOSE** con arreglo a ley.

3.4. Resumen del Recurso de Apelación

1. Viene en apelación de la **Resolución 16** de fecha 05.11.2014 (p. 1106 a 1107), que resuelve declarar improcedente el pedido de sustracción de la materia del señor Manuel

Vargas Caballero.

2. Viene en apelación de la sentencia contenida en la **Resolución 17** (p. 1108 a 1129) su fecha 09.12.2014, en el extremo que falla Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **MARLO GERALD ARCE GARCIA, LUIS RAMÓN VALDIVIEZO ANASTACIO, MANUEL MOISES VARGAS CABALLERO y RAY JONATHAN PUTAPAÑA GUTIERREZ**, en contra de su empleadora **CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.**, sobre Nulidad de Despido, Reposición y cancelación de sus honorarios dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta su Reposición, por el literal a) del artículo 29 del DL 728, esto es, por afiliación sindical, **DECLARANDO NULO** el despido efectuado contra los mismos, a quienes se le deberá reponer a sus puestos de labores que ostentaban hasta antes de su despido reconociéndose los honorarios dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta su reposición, con deducción de las demoras no imputables a las partes.

3.5. Resumen de Sentencia de Vista:

FUNDAMENTOS. -

RESPECTO DE LA RESOLUCIÓN 16:

Según el inciso 1 del artículo 321 del Código Procesal Civil, ejecutable supletoriamente al presente caso, señala que “concluye el proceso sin declaración sobre el fondo cuando se sustrae la pretensión del ámbito jurisdiccional”.

La disminución de la materia se produce cuando el interés para actuar como un componente inherente a la demanda que respalda la postulación al proceso, se extingue antes de que el derecho pueda actuar, ya que la demanda ha sido satisfecha fuera del

proceso, es decir, en cualquier situación en la que la constante es la desaparición del objeto en disputa. De hecho, la doctrina alemana lo denomina obsolescencia procesal cuando ha finalizado la circunstancia cuya alteración se solicita.

Siendo ello así, si bien la demandada mediante escrito de fecha 15.08.2014 (p. 1087 a 1089) solicita la sustracción de la materia con relación al codemandante Manuel Moisés Vargas Caballero, alegando que luego de ser repuesto provisionalmente mediante medida cautelar, incurrió en falta grave al ausentarse injustificadamente por 3 días, y que luego de seguir el actuación establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, se cursó carta de despido con fecha 09.07.2014.

Sin embargo, es evidente que los actos descritos en la solicitud de sustracción de la materia, no guardan relación con la pretensión demandada, por ser un hecho ocurrido con posterioridad, que debe ser analizado, en caso de cuestionamiento, en otra vía y no en este proceso, más aún, si se tiene en consideración que de ampararse la pretensión principal y las accesorias, la demandada tendría que cumplir con la cancelación de sus honorarios dejados de recibir del inicio de la fecha de despido nulo hasta su reincorporación provisional, ocurrida según alega, ordenado mediante medida cautelar.

Además, porque la determinación de la procedencia o no de la reposición, como pretensión accesoria, deberá ser analizada en sentencia, en caso de ampararse la pretensión de principal; **por lo tanto**, el agravio denunciado debe desestimarse y confirmarse la resolución impugnada, al haberse expedido con arreglo a ley.

3.6. Resumen de la Sentencia de Casación n° 20352-2015

Análisis de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Contemplando el artículo 27° de la Constitución Política del Perú que establece el conveniente amparo de los trabajadores ante el despido. Asimismo, en la ejecución de su derecho a la libre asociación sindical, los trabajadores deben estar correctamente resguardados no tan solo por los acuerdos y las leyes, sino también que los aplicadores de estos instrumentos legales deben definir lineamientos jurisprudenciales precisos en su implementación a todos los niveles del Poder Judicial. Por lo tanto, la Sala Segunda de Derecho Constitucional y Social Transitorio de la Corte Suprema de Justicia de la República dicta que el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe ser interpretado de la manera siguiente: Cuando el empleado demandante afirme que el despido del que ha sido víctima viola su derecho a la libertad de asociación sindical, deberá proporcionar pruebas sólidas que permitan inferir una presunción insuficiente del cese del vínculo laboral respondió a su pertenencia a la organización o a su implicación en asuntos sindicales; por su parte, el empleador imputado solo podrá dismantelar esa acusación de despido antisindical demostrando contundentemente que su resolución se basó en su afilia No podrá presentar como motivo justificado para la finalización del vínculo de trabajo el término del plazo de contratos establecidos de manera fraudulenta, infringiendo las normas laborales.

En relación a esto, debemos aclarar que en el caso en cuestión se ha considerado parcialmente la demanda, considerando: i) que, en el actual proceso de revisión de los hechos, los demandantes exigen principalmente que se declare la anulación del despido

del que fueron objeto la demandada, y en consecuencia se ordene su reposición en sus puestos de trabajo. ii) que, en su respuesta a la demanda, la demandada indica que los actores proporcionaron servicios a la misma a través de contratos modales por servicio específico, los cuales siempre se han mantenido de acuerdo con las regulaciones pertinentes, sin que haya mediado factores que impliquen su desnaturalización; igualmente sostiene que la terminación de la relación laboral de los demandantes se debe al término del contrato por el servicio específico contratado, sin que se hayan demostrado las actividades sindical.

Durante la revisión de autos se observan los siguientes datos:

- Marlo Gerald Arce García, Se registró en el sindicato y se informó de la demanda en fecha diecinueve de febrero de dos mil trece, tal como se muestra en fojas treinta y seis, donde se puede apreciar el cargo con el sello de recepción; y se dejó de laborar en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Manuel Moisés Vargas Caballero, Se unió al sindicato y fue notificado de la demanda el veintidós de febrero del año dos mil trece, tal como se muestra en fojas cuarenta y cuatro, donde desempeñaba el puesto de recepción; y fue cesado el veintiocho de febrero del año dos mil trece.
- Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha trece de enero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas cincuenta y seis, donde obra el cargo con el sello de recepción; y fue cesado en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Se incorporó al sindicato el veintiséis de febrero

del año dos mil trece, tal como se muestra en las fojas sesenta y siete, corroborado por lo indicado por la demandada en su respuesta a la demanda en folios doscientos veinticinco, y se cesó el veintiocho de febrero del mismo año.

A partir de los datos presentados, se puede deducir que la demandada basa su causal en una interpretación incorrecta del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el literal a) del artículo 29°. Esto se debe a que la única afiliación conocida por el empleador es insuficiente para alcanzar la conclusión de que la disolución de una relación laboral fue motivado única y exclusivamente por la afiliación a un sindicato; No obstante, se demuestra que el término del vínculo laboral de los empleados ocurrió debido a la asociación al sindicato, y no por la finalización del contrato como sostiene la demandada; más aún si obra autos, a fojas noventa y ocho, la orden de inspección N° 13074-2012-MTPE/1/20.4, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes establecieron que los contratos modales se habían desnaturalizado debido a la falta de acreditación de las causas objetivas de dichos contratos, evidencia crucial al haber sido confirmada tal circunstancia por la Autoridad Administrativa de Trabajo; además existe una cercanía temporal entre la fecha en que la demandada tuvo conocimiento de la asociación sindical de los actores y la fecha de finalización del contrato, lo que permite sostener con seguridad que tal suceso motivó a la demandada a tomar tal resolución de romper la relación de trabajo.

Por estos aspectos:

FALLO: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Corporación Cerámica S.A., a través de un escrito de seis de octubre de dos

mil quince, registrado en fojas mil doscientos uno; por lo tanto, se declara infundado el recurso. **NO CASARON** la Resolución de Vista del veintidós de septiembre de dos mil quince, que se encuentra en fojas mil ciento ochenta y nueve; **ORDENARON** la divulgación de esta resolución en el Diario Oficial "El Peruano" de acuerdo con la legislación vigente; en el procedimiento llevado a cabo por los demandantes. **Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez, sobre nulidad de despido y otro;** interviniendo como ponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

Se determina que no hay violación de la norma denunciada, ya que, de acuerdo con el análisis realizado por la Sala Superior, se establece que los empleados se habían unido al sindicato presente en su compañía y que sus contratos laborales finalizaron por un supuesto término de plazo, no obstante, estos ya estaban desnaturalizados, lo que lleva a la Sala Suprema a determinar que el despido fue resultado de la asociación sindical de los trabajadores, que tuvo lugar el mismo mes de su despido (febrero de dos mil trece), por lo tanto, se ha demostrado la relación causal entre la actividad sindical y el despido de los demandantes, siendo la causa denunciada infundada.

CONCLUSIONES

1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497 - regula el proceso laboral en Perú, estableciendo los “principios de oralidad, inmediación y veracidad” como fundamentos de la oralidad en un proceso laboral, realizado mediante audiencias (conciliación y juicio) cuyo propósito es descubrir la verdad material acerca de la verdad procesal.

1. Si el eje central de la reforma fue la rapidez en los trámites, esta no se transformó en un rasgo distintivo en la gestión de la mayoría de los juicios. La NLPT creó procesos con estructuras concentradas, sin embargo, la realidad muestra que la duración de los juicios es prácticamente idéntica a la que se percibía en el modelo procesal previo.

2. Usualmente, ni la valoración de las demandas ni la posibilidad de desarrollo de las audiencias ocurren dentro de los periodos legalmente establecidos. Incluso, con un incremento progresivo, las resoluciones se notifican más allá de cinco días después de finalizar la audiencia de juicio (o audiencia única en los procedimientos abreviados). Además, merece mención la fase de implementación de los procesos, cuya duración es completamente incierta.

RECOMENDACIONES

1. Potenciar la NLPT con el objetivo de utilizar de manera intensiva la tecnología y digitalizar los expedientes, dado que es esencial el uso de tecnología actual y la dedicación del Poder Judicial en los aspectos de dirección, presupuesto adecuado y formación judicial.
2. Es imprescindible y prioritario alcanzar la sentencia de forma más ágil y económica, ya que la economía y rapidez procesal conllevan un gasto económico del proceso para una simplificación, sin retrasos superfluos, con plazos perentorios e improrrogables
3. Es necesario fomentar un entusiasmo enérgico de cambio en la dirección y administración de la organización judicial; cambiar las conductas y actuaciones de jueces, personal judicial, partes y litigantes; y, reducir los grados de conflictividad en el tema, lo que se traducirá en una administración de justicia más eficiente y ágil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993). Perú.
- Decreto Legislativo 1070 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que modifica la Ley 26872, Ley de Conciliación. Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (28 de mayo de 2022). Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.
- Ley 29497 (15 de enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Perú.
- Pacori Cari, José María (2022). Introducción al Derecho Procesal Laboral. Lima.
LP - Pasión por el Derecho
- Resolución Ministerial 010-93-JUS (22 de abril de 1993). Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia de Similitud Digital.



Página 1 of 67 - Portada

Identificador de la entrega tm:oid::1:3049702543

Ray Putapaña Gutierrez

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ

TITULOS

revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional

Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::1:3049702543

Fecha de entrega

21 oct 2024, 10:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 oct 2024, 2:34 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

HAN_PUTAPA_A_GUTIERREZ_-_TRABAJO_DE_SUFICIENCIA_PROFESIONAL.docx

Tamaño de archivo

5.6 MB

63 Páginas

11,619 Palabras

63,600 Caracteres



Página 1 of 67 - Portada

Identificador de la entrega tm:oid::1:3049702543

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 25%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

25% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	lpderecho.pe	9%
2	Internet	frasesdemoda.com	5%
3	Internet	repositorio.upci.edu.pe	2%
4	Internet	www.scribd.com	1%
5	Internet	es.slideshare.net	1%
6	Internet	doku.pub	1%
7	Internet	gacetalaboral.com	1%
8	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	1%
9	Internet	busquedas.elperuano.pe	1%
10	Internet	ebin.pub	0%
11	Internet	vsip.info	0%





12	Internet	pirhua.udep.edu.pe	0%
13	Internet	qdoc.tips	0%
14	Internet	www.dialogoconlajurisprudencia.com	0%
15	Internet	legis.pe	0%
16	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Catolica del Peru	0%
17	Internet	andrescusi.files.wordpress.com	0%



Anexo 2. Autorización de Publicación en el Repositorio.



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: POTAPAPA GUTIERREZ RAY JONATHAN
 DNI: 45105160 Correo electrónico: DUSTIN.JONATHAN30@GMAIL.COM
 Domicilio: Jr. JUAN BAUTISTA LADAWIE 3801 PISO 3 CONDORILKA - S.M.P
 Teléfono fijo: - Teléfono celular: 967 846 877

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
ANALISIS JURIDICO DEL PROCESO LABORAL
EN EL PERÚ.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

24 días del mes de ABRIL de 2024.

Dustin Ray Jonathan
 DNI: N° 45105160



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas ciento cuarenta y tres, subsanada en fojas ciento cincuenta y nueve, los demandantes, Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez; pretenden se declare la nulidad de su despido por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (afiliación y haber presentado a través del gremio sindical que los representa, una denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo por desnaturalización de sus contratos modales de naturaleza temporal a plazo determinado), y se ordene su reposición en sus puestos de trabajo que venían desempeñando al momento de su cese; y accesoriamente se le abonen las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha en que se produjo sus despidos hasta la fecha de su reposición efectiva.

Señalan los recurrentes que desde su fecha de ingreso hasta su fecha de despido han venido realizando labores de carácter permanente; sin embargo la demandada desnaturalizando los contratos modales por servicio específico suscritos, que solo facultan la contrataciones de trabajadores a plazo determinado para realizar trabajos temporales, los ha obligado a firmar contratos a plazo determinado cuando las labores que han venido realizando son de naturaleza permanente. Manifiestan haber sido despedidos en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece, debido a su afiliación y participación en actividades del sindicato de trabajadores de la demandada, y por haber formulado una denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo, respecto a

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

la desnaturalización de los contratos modales de trabajo suscritos con la demanda, al realizar éstos trabajos de naturaleza permanente.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil ciento ocho, se declaró fundada en parte la demanda; y por Sentencia de Vista expedida por la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas mil ciento ochenta y nueve, se confirmó la sentencia apelada; señalando entre sus fundamentos que, evaluados íntegramente los medios probatorios, se llega a la convicción del décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto considerando de la impugnada, que el *A quo* ha expresado de manera suficiente su razonamiento lógico jurídico, para llegar a la conclusión que los contratos suscritos entre las partes procesales se han desnaturalizado conforme al artículo 77° inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo tanto, los actores se encontraban protegidos contra el despido arbitrario. Asimismo entre los hechos de cesación de labores de los demandantes respecto a su afiliación y participación en actividades del sindicato de trabajadores de la demandada existe nexo de causalidad, pues se acreditó que los demandantes se habían afiliado al sindicato, y que la demandada tenía conocimiento de ello antes de producirse el despido; y siendo además que la demandada no acredita el motivo alegado del despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no siendo suficiente tan solo los informes de evaluación, toda vez que no se acredita lo consignado en ellos; es válido presumir que la demandada efectuó el despido por la afiliación al sindicato.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Tercero: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Cuarto: Respecto a la causal: *i) infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la mencionada norma refiere lo siguiente: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)*.

Quinto: La causal citada, como determinante de la nulidad de un despido, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional a la “libertad sindical”, consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste las características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 158.

Sexto: Asimismo, cabe referir que el “fuero sindical” en su ámbito subjetivo desde una perspectiva contemporánea, garantiza el derecho de los trabajadores comprendidos en el ámbito de protección tanto a los dirigentes sindicales, como a cualquier miembro afiliado al sindicato; imponiendo la exigencia de que el

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

despido de dichos trabajadores, debe estar ineludiblemente sustentada en una causa justa; la cual precisamente destruye la presunción de que el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical es antisindical y discriminatorio y por ende nulo; de modo que si no se comprueba la causa justa, readquiere plena validez la presunción contenida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Sétimo: En relación a la actividad probatoria en este tipo de procesos de nulidad de despido; al no existir una disposición legal expresa que establezca una garantía que subordine la eficacia del despido a la previa demostración de la causa justa del despido o del cese; y las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador; resulta plenamente válido la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que brinden certeza acerca de la probabilidad de la lesión alegada o de la violación de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical; en cuya orientación la condición de afiliado al sindicato o la calidad de dirigente sindical, actúa como un indicio relevante respecto a la concurrencia del motivo prohibido.

Octavo: La controversia en el presente proceso está referida a determinar si corresponde o no ordenar la nulidad del despido del cual fueron objeto los demandantes, y en consecuencia ordenarse su reposición, más el pago de las respectivas remuneraciones dejadas de percibir.

Noveno: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Teniendo en cuenta que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, consagra la adecuada protección de los trabajadores frente al despido, además que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical los trabajadores deben

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

encontrarse adecuadamente protegidos no solo por los tratados y por las leyes, sino que los operadores de dichos instrumentos jurídicos deben establecer criterios jurisprudenciales claros para su aplicación por todas las instancias del Poder Judicial, por tal motivo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la siguiente ¹:

“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.

Décimo: Al respecto debemos precisar, que en el caso *sub examine* se ha estimado en parte la demanda, debiendo tenerse en cuenta: i) que, en el presente proceso de la revisión de los actuados fluye que los demandantes solicitan como pretensión principal que se declare la nulidad del despido del cual fueron objeto por parte de la demandada, y consecuentemente se ordene su reposición en sus puestos de trabajo; ii) que, la demandada al contestar la demanda señala que los actores prestaron servicios para la misma mediante contratos modales por servicio específico, las cuales siempre se han mantenido acorde a las normas pertinentes, sin que haya mediado elementos que supongan su desnaturalización; asimismo afirma que el término de la relación laboral de los demandantes obedece al vencimiento del contrato por el servicio específico contratado, no habiéndose demostrado las actividades sindicales.

¹ CAS. LAB. N° 12816-2015-LIMA, de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Décimo Primero: De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

- Marlo Gerald Arce García, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha diecinueve de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas treinta y seis, donde obra el cargo con el sello de recepción; y fue cesado en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Manuel Moisés Vargas Caballero, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha veintidós de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas cuarenta y cuatro, donde obra el cargo de recepción; y fue cesado el veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha trece de enero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas cincuenta y seis, donde obra el cargo con el sello de recepción; y fue cesado en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, se afilió al sindicato el veintiséis de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas sesenta y siete, corroborado por lo señalado por la demandada en su escrito de contestación de demanda en folios doscientos veinticinco, y fue cesado el veintiocho de febrero de dos mil trece.

Décimo Segundo: De los hechos expuestos, se advierte que la demandada fundamenta su causal en que se ha interpretado erróneamente el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues la sola afiliación conocida por el empleador resulta insuficiente a efectos de arribar a la convicción de que la extinción de un vínculo laboral fue motivado única y exclusivamente por la afiliación a un sindicato; sin embargo, se evidencia que el cese del vínculo laboral de los trabajadores, se produjo por la afiliación al sindicato, y no por vencimiento de contrato como alega la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

demandada; más aún si obra autos, a fojas noventa y ocho, la orden de inspección N° 13074-2012-MTPE/1/20.4, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes determinaron que se había producido la desnaturalización de los contratos modales por no acreditarse las causas objetivas de los referidos contratos, medio probatorio que resolutive importante al haberse verificado tal situación por la Autoridad Administrativa de Trabajo; además entre la fecha de conocimiento de la demandada de la afiliación de los actores a la fecha del vencimiento del contrato existe una cercanía temporal que permite sostener razonablemente que tal hecho le indujo a la demandada a tomar tal decisión de extinción de la relación laboral.

Décimo Tercero: Se concluye que no existe infracción normativa de la norma denunciada, pues del análisis hecho por la Sala Superior se determina que los trabajadores se habían afiliado al sindicato existente en su empresa y que sus contratos de trabajo terminaron por un supuesto vencimiento de plazo, sin embargo los mismos ya se encontraban desnaturalizados, por lo que esta Sala Suprema llega a la conclusión que el despido se debió a la afiliación sindical de los actores, que ocurrió en el mismo mes de su despido (febrero de dos mil trece), por tanto, se encuentra acreditado el nexo causal entre la actividad sindical y el despido de los demandantes, siendo **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Cerámica S.A.**, mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas mil ciento ochenta y nueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

a ley; en el proceso seguido por los demandantes, **Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

MAC RAE THAYS

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

CEJQ