



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente  
N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red De Salud Huaylas Norte

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTOR:**

Reducindo Rincón, Day Roy (ORCID: 0000-0002-8046-9858)

**ASESOR:**

Dr. Matos Quesada, Julio Cesar (ORCID: 0000-0002-4795-9337)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma Laboral

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA:**

A mis dos hijos, Andrés Ezequiel y Andrea Guadalupe, Reducindo. H. Por su apoyo al logro de mis objetivos profesionales, por el rigor que me enseñaron a superar las dificultades, que fue parte fundamental del éxito logrado.

## **AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad César Vallejo, Filial Huaraz, en agradecimiento a la oportunidad de haberme realizado como profesional en el Derecho.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen .....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio .....	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento .....	16
3.7. Rigor científico.....	16
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	19
V. CONCLUSIONES .....	23
VI. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS .....	28

## RESUMEN

La protección del ámbito laboral en nuestro país, es una constante de hace muchos años, en la que la estabilidad laboral, entre otros, no viene siendo protegida en su totalidad, y que ello ha generado, por ejemplo, que, en la Red de Salud de la Provincia de Huaylas, en el sector Norte, se haya interpuesto medidas cautelares para proteger el puesto de labores de un trabajador que ya tenía sus derechos ganados, esto es, de permanencia. Sin embargo, pese a la resolución favorable, no se aprecia el resguardo de sus demás derechos reconocidos por las normas vigentes, además de la estabilidad laboral, de sus beneficios sociales, su indemnización por lucro cesante, su compensación por tiempo de servicio, su resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral. Debe tenerse presente que todos los demás aspectos económicos que se han generado por haberle vulnerado sus derechos laborales, implican toda una serie de acciones que muchas autoridades del estado, abusan de su cargo para vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, los mismos que son la parte más débil de la relación laboral, y que merece ser protegida.

**Palabras Clave:** Protección laboral, estabilidad laboral, medida cautelar de innovar, reposición, acción contenciosa administrativa.

## **ABSTRACT**

*The protection of the labor environment in our country has been a constant for many years, in which job stability, among others, has not been fully protected, and that this has generated, for example, that, in the Network of Health of the Province of Huaylas, in the North sector, precautionary measures have been filed to protect the job position of a worker who already had his rights earned, that is, permanence. However, despite the favorable resolution, the protection of their other rights recognized by current regulations is not appreciated, in addition to job stability, their social benefits, their compensation for lost profits, their compensation for time of service, their compensation for damages to the person, and for moral damages. It should be borne in mind that all other economic aspects that have been generated by having violated their labor rights, involve a whole series of actions that many state authorities abuse their position to violate fundamental rights of workers, the same that are the part weaker of the employment relationship, and deserves to be protected.*

**Keywords:** *Labor protection, labor stability, precautionary measure to innovate, replacement, administrative contentious action.*

## I. INTRODUCCIÓN

El derecho fundamental al trabajo, o de manera correcta, a las labores, constituye en pleno siglo XXI, un derecho fundamental que se logró como tal, luego de muchas luchas sociales de la clase trabajadora, con la finalidad de reivindicar a todos los trabajadores, no sólo del Estado, sino de también del sector privado. En ese sentido, cuando hacemos alusión a la protección del ámbito laboral en nuestro país, vemos que es una constante de hace muchos años, en la que la estabilidad laboral, entre otros, no viene siendo protegida en su totalidad.

Esta situación ha generado, por ejemplo, que, en la Red de Salud de la Provincia de Huaylas, en el sector Norte, de la Región Ancash, se haya interpuesto medidas cautelares para proteger el puesto de labores de un trabajador en el cargo de vigilante, que ya tenía sus derechos ganados, esto es, de permanencia. Dicha sentencia que corresponde al Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, emitida por el juez del Juzgado Civil de Caraz, de la jurisdicción judicial de Ancash, cuya materia es una Acción Contenciosa Administrativa, y tiene como fecha de emisión, el día dieciocho de noviembre del año dos mil veinte, resuelve declarar fundada la medida cautelar de innovar dentro del proceso, solicitada por el accionante de iniciales E.C.R.M., contra la demandada Red de Salud Huaylas Norte, en la que se dispone la inmediata reposición del referido accionante a su centro de labores como vigilante de la Red de Salud Huaylas Norte o en otro cargo similar, con contrato regulado bajo el régimen del Decreto legislativo N° 276 hasta que se defina su situación de trabajador permanente conforme a la Ley 24041, mientras dure el proceso principal que da origen al presente proceso.

Dicho fallo judicial, fundamenta su decisión, entre otros, en lo establecido en la Ley número 24041, por la que se establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios (labores), no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo quinto del decreto legislativo número 276 y, con sujeción al procedimiento establecido en él. Esto es, se trata de una ley, aparentemente que protege los derechos de los

trabajadores que hayan cumplido más de un año ininterrumpido en sus labores en una entidad estatal determinada, siendo ello, invocada por el trabajador citado anteriormente, en resguardo de sus derechos.

Sin embargo, pese a la resolución judicial favorable, no se aprecia el resguardo de sus demás derechos reconocidos por las normas vigentes, además de la estabilidad laboral, de sus beneficios sociales, su indemnización por lucro cesante, su compensación por tiempo de servicio, su resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral. Debe tenerse presente que todos los demás aspectos económicos que se han generado por haberle vulnerado sus derechos laborales, implican toda una serie de acciones que muchas autoridades del Estado, abusan de su cargo para vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, los mismos que son la parte más débil de la relación laboral, y que merece ser protegida.

Teniendo en cuenta la descripción de la realidad problemática respecto a la invocación de los derechos laborales exigidos por un trabajador del sector salud de estado, tenemos el siguiente planteamiento del Problema General: ¿De qué manera se viene protegiendo los derechos laborales, mediante la medida cautelar y la aplicación de la Ley N° 24041, en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, en la Red de Salud Huaylas Norte?

En ese sentido, la presente investigación se justifica en la medida en que va lograr identificar aquellos factores en los cuales, se deben de resguardar los derechos laborales de un trabajador, quien constituye la parte más débil de la relación laboral con el Estado, y que tiene en su poder, la direccionalidad de su situación laboral en una determinada institución, y que debe de evitarse el abuso de dejar sin relación laboral, a una persona que sólo necesita de laborar en alguna institución del estado, para poder solventar los gastos que le irroga el mantenimiento de su familia, su casa y él mismo. Es por ello que, la investigación en el ámbito laboral debe de justificarse desde una perspectiva de tener una prestancia de utilidad, no sólo teórica, sino también, práctica, y sobre en lo social.

En ese contexto, en el marco del esquema metodológico de la investigación, se plantea el siguiente Objetivo General: Establecer la manera cómo se viene protegiendo los derechos laborales, mediante la medida cautelar y la aplicación de la Ley N° 24041, en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, en la Red de Salud Huaylas Norte. Luego, tenemos el planteamiento de los siguientes Objetivos Específicos: a. Determinar si la aplicación de la ley N° 24041, protege de manera integral, los derechos laborales de los trabajadores del estado. b. Analizar el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, emitida por el Juzgado Civil de la Provincia de Caraz. c. Conocer si la medida cautelar emitida en el expediente materia sub examine, protege integralmente los beneficios sociales y demás derechos laborales del trabajador demandante. d. Verificar el grado de eficacia de la protección de los derechos laborales, en aplicación de la Ley N° 24041.

## II. MARCO TEÓRICO

En primer término, vamos a realizar una síntesis de aquellos trabajos de investigación, que en alguna manera hacen referencia al tema de nuestra tesis. En ese sentido, al tratarse de una ley específica, respecto a los derechos laborales en nuestro país, solo se ha logrado ubicar investigaciones a nivel nacional, por obvias razones, siendo estas las siguientes:

Huamaní, G (2018). En su tesis intitulada “La contravención de la permanencia laboral por las entidades estatales, de obreros que han superado el año de servicios ininterrumpidos bajo la protección de la ley 24041”, sustentada en la UIGV, Escuela de Derecho, Lima, realiza un estudio específico respecto a la ley N° 24041; mencionando que, dicha norma se encuentra en oposición del asunto de Concurso Público contemplado en el Decreto Leg. N° 276, para lo cual llega a plantearse como problema general: ¿De qué manera un trabajador accede a la estabilidad laboral luego de haber superado el año de servicios en forma perenne, al amparo de lo prevenido en el apartado 1° de la Ley N° 24041? Llegando a conclusiones que se verifican en aquellos trabajadores de las entidades públicas de la ciudad capital, más no en la realidad en la que se encuentran muchos trabajadores de las provincias, de la zona norte, del sur, de la selva, y Distinta, sobre todo, de nuestra región.

Vásquez, P. (2019). Presenta en su investigación titulada “El comentario del precepto uno de la Ley N° 24041 y lo establecido en la Constitución de 1993 como adecuada protección contra el despido arbitrario”, sustentada en la U. Nacional de Piura, Fac. D. CC.PP., en la ciudad de Piura; teniendo como conclusiones las siguientes: Un empleado público tiene derecho a una compensación por la protección adecuada de su derecho al trabajo; En todo caso, de acuerdo con el penúltimo párrafo del art. 23 de nuestra Constitución, por encima del régimen laboral, no se puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales, por ejemplo, una adecuada protección contra el despido arbitrario. Además, si la falta de la protección mencionada priva al contenido del derecho al trabajo de su contenido, en el

segundo aspecto (no despido sin justa causa). El reconocimiento de la relación laboral del prestador de servicios con una entidad pública determina que su derecho al trabajo - reconocido en el art. 22 de la Constitución de 1993: está debidamente protegido contra el despido arbitrario o el despido. La Ley N ° 24041 protege la durabilidad del trabajador en el régimen de obras públicas regido por el Decreto Legislativo N ° 276 y en todo lo que sea aplicable (Artículo 2 de este Decreto); Sin embargo, actualmente la Constitución de 1993 no protege esta durabilidad, pero un empleado no puede ser despedido sin justa causa o sin el procedimiento de despido (o disciplinario) previsto en la Ley (Capítulo V de la Ley 276 (ahora regida por la Ley No 30057). A un empleado público se le otorga la protección prevista en la Ley 24041, no prejuzga que en caso de incumplimiento de alguno de sus requisitos, no podrá percibir una indemnización porque tiene derecho a trabajar sujeto a arbitrariedad. despido, merecen mayor protección que la que otorga esta ley, de conformidad con el Art. 27 de la Constitución de los Empleados Públicos de 1993, no se debe desconocer la institución jurídica que los sustenta, es decir, todas las relaciones jurídicas (independientemente del régimen de trabajo en el que se encuentren), en la que el Estado actúa como empleador, y por tanto el reconocimiento de esta relación laboral -a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad- se traduce en una amplia protección de los derechos de los investigadores. El derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario se basa en una norma que puede dictar la ley; Por ello, existen normativas, como la Ley N ° 24041, que si bien regula los casos de despido arbitrario y formas de protección laboral - contra el despido - su protección no es suficiente cuando, a pesar del despido arbitrario, la protección de los empleados es no asegurado, el mencionado la ley, por su incumplimiento, debe ser reinstaurada. La defensa apropiada frente al despido arbitrario (compensación o reemplazo) no debe confundirse con un empleo permanente o el hecho de que el demandante esté en la nómina del demandado; Dado que el despido, si bien es un número por el que el contratante alcanza quebrantar el derecho al trabajo, también está el hecho de que el empleador tiene derecho si el empleado comete una falta grave

que le impida permanecer en la relación laboral. amparo contra la cesantía en caso de despido arbitrario. Según los criterios del TC y del Tribunal Supremo de la República de Polonia -actualmente- el reintegro al cargo de funcionario en caso de despido arbitrario viene determinado por el hecho de que fue presentado mediante concurso público. En ello se basa alguna de las formas de obtención de labores en el sector público.

Torres-Vera, G. (2015). Analiza en cuanto a su tesis “La Compensación Frente a la Invalidación de la Destitución. Específica alusión a los Obreros Defendidos por la Ley 24041”, sustentada en la U. de Piura, Departamento de Derecho, Facultad de Derecho, de la ciudad de Piura, presentando las siguientes conclusiones: EN PRIMER LUGAR. - La legislación laboral ha dejado una brecha enorme en el período entre la destitución y la reinstalación. Dicha ocurrencia perjudica a varios empleados en diferentes regímenes laborales, incluidos los empleados del ámbito particular que son perjudicado de cesantía indebida o engañosa, empleados de Carreras Administrativas D. Leg. 276 y empleados de D. Leg. 276 repuestos bajo la Ley 24041. Tantos trabajadores en estos regímenes no están del todo satisfechos con reemplazar su antiguo empleo. La casuística demuestra que exigen más mientras son liberados. En definitiva, el propósito de solicitar algún tipo de compensación por un período de desempleo es corregir todos los efectos negativos del hecho de destitución. En este aspecto, las incoaciones de los empleados se centraron más que nada en los salarios y beneficios que no recibieron durante los despidos. Este es el impacto más obvio en cualquier trabajador que sea despedido y luego reemplazado. Sin embargo, en este tipo de juicio, las pretensiones morales pasaron a primer plano. Así, a pesar de una laguna en la legislación laboral, los pagos por salarios devengados y las indemnizaciones por perjuicios morales se muestran como hechos reales siempre que el despido sea nulo y sin valor. Tanto los empleadores públicos como los privados están sujetos a los tipos de demandas que se les presentan a pesar de que ya han reemplazado a un empleado. EN UN SEGUNDO LUGAR. - En lo que respecta al impago de salarios, sin duda se ha demostrado que la posición de reprivatización defendida por los empleados es la más ventajosa para el empleado, ya que

requiere el pago total y completo de los salarios y demás beneficios laborales acumulados durante el período de cesantía. En efecto, este puesto está destinado a pagar el salario del empleado como si estuviera trabajando durante el despido. Para ello, el puesto de restitución utilizó una total gama de explicaciones, estando el más frecuente la teoría del desempeño laboral, la aplicación análoga de la LPCL Zero Cancellation Act y la ficción de la suspensión retroactiva. Trabajo imperfecto. Dificultad crecidamente allá de estas demostraciones, la situación actual de los personales muestra un asunto de equidad material. En consecuencia, solo los obreros despedidos en una modalidad personal poseen derecho al desembolso íntegro del salario reconocido. En aras de la igualdad, también tienen este derecho otros empleados públicos o privados que hayan sido despedidos por una decisión nula. Esta posición de restitución fue una vez bienvenida persé tribunales, pero ahora existe totalmente apartada. Se tiene la Corte Suprema y TC insisten los salarios solo deben provenir del trabajo realmente realizado. En la situación actual, cualquier trabajador que solicite una indemnización como indemnización será considerado inadmisibile. EN UN TERCER LUGAR. - Por lo tanto, legalmente hablando, los trabajadores tienen que reclamar los salarios impagos como compensación por lucro cesante, lo que de hecho ha sucedido en algunos casos. Sin embargo, la compensación por lucro cesante no producirá exactamente los mismos resultados que los pagos realizados en virtud del artículo sustituto. La indemnización bajo responsabilidad civil no tiene como objetivo devolver o restaurar los derechos de la parte lesionada, como se propone en el artículo de compensación. La compensación tiene como objetivo eliminar los efectos del daño, que varían ampliamente. De esta forma, la responsabilidad civil intenta prevenir el daño real que ocasiona la indemnización, ya que enriquecería innecesariamente a la parte agraviada. Como compensación, el que significa alcanzar una serie de pautas hacia establecer la verídica cuantificación de la pérdida. Ciertos fenómenos deben tenerse en cuenta cuando, además de la cantidad de ingresos, no se obtienen. Por ejemplo, si el hecho que provocó el daño resultó en un ahorro, si hubo un cese total o parcial del daño, o si el daño no se produjo a pesar de la vulneración de aquellos derechos fundamentales

del agraviado. Además, existe un principio conocido como *Compensatio lucri cum damno*, según el cual las rentas o ganancias obtenidas por el mismo acto lesivo deben ser indemnizadas por el perjuicio sufrido. En ese sentido, se puede establecer el monto real del perjuicio y, por lo tanto, la compensación más equitativa para un caso específico. EN CUATRO LUGAR. - Por tanto, al calcular la pérdida de ingresos por lucro cesante, es necesario tener en cuenta los ingresos percibidos por el empleado en otros puestos de trabajo durante el período de su despido. Esto está en consonancia con el principio conocido como *compensatio lucri cum damno*. Tener en cuenta este factor a la hora de determinar el daño se relaciona con los objetivos de la responsabilidad civil, es decir, reparar el daño efectivamente sufrido. En casuística, el tratamiento de los salarios perdidos debido a los despidos requiere un mayor desarrollo. En algunos casos, se ha reembolsado el monto total de los salarios no percibidos, solo teniendo en cuenta los conceptos salariales y la duración del despido. En otros casos, incluso se mencionaron otros factores, incluidos los ingresos por nuevos trabajos. Pero su referencia se vuelve sólo superficial, sin un análisis adecuado y escrupuloso. También existe un abuso del criterio de equidad. Los jueces se esconden bajo este criterio sin pensarlo mucho y, sobre todo, justifica el desarrollo de cálculos más largos, pero más precisos, de los elementos que determinan la pérdida de beneficios. La aplicación de este criterio sin duda salva el trabajo de los jueces, pero también puede generar desigualdades en la compensación. EN EL QUINTO LUGAR. - El camino de la responsabilidad civil es ciertamente más desfavorable para el empleado que el puesto de restitución. Sin embargo, es la única herramienta disponible en el panorama actual y se deben seguir sus reglas para no restar valor a sus funciones. Sin embargo, existen suficientes argumentos en la legislación laboral a favor del derecho a pagar. Estos son principalmente el principio de protección y la evidente situación de desigualdad que existe actualmente entre los trabajadores. Por tanto, se recomienda modificar la jurisprudencia. En última instancia, este cambio también debería producirse en las normas laborales. Si el derecho al salario ya ha sido reconocido para un grupo de trabajadores, sería justo que todos los trabajadores sujetos a despido

inválido tuvieran el mismo derecho. EN SEXTO LUGAR. - En el caso de daño moral, incluso por pequeñas cantidades, los jueces siempre otorgan una indemnización. Los jueces consideran indiscutible que un empleado siempre sufrirá por no recibir un salario. Por ello, las reclamaciones por daños morales no se molestan en explicar o afirmar de qué se trata la denuncia, sino que se refieren a alusiones generales. La falta de solicitud de asistencia con la indemnización también deja en gran parte la cuestión de la indemnización al juez. En consecuencia, en los casos en que el período de exención sea similar, la indemnización por despido puede requerir montos muy diferentes. Una forma posible de revertir esto sería exigir que las demandas intenten probar una violación de los intereses legítimos de un empleado en relación con su empleo continuo. El principal y más frecuente de estos intereses sería mantener una cierta estabilidad económica, gracias a la cual se podrían satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y se podría mantener un cierto nivel de vida. Así, los elementos que explican el debilitamiento de esta legítima expectativa serían las responsabilidades familiares, la edad del trabajador, sus ingresos por otras profesiones, etc. Reclamaciones y sentencias que realmente tengan en cuenta estos factores podrían revertir el estado actual de nuestra jurisprudencia. Las reclamaciones que demuestren que no afectan gravemente al empleado o no justifican la lesión deben considerarse como casos en los que el daño moral es mínimo. La indemnización por este daño moral mínimo podría ser el monto de la remuneración mínima necesaria. De esta manera, se presionaría a los demandantes para que presentaran reclamos más específicos, lo que a su vez inspiraría juicios más informados y, por lo tanto, una compensación más uniforme. Para los trabajadores reemplazados por la Ley 24041, los empleadores pueden tender a interrumpir su trabajo para evitar que obtengan acceso a la seguridad laboral. Estos hechos deben ser tratados como agravante en caso de daño moral que aumente el monto de la indemnización. EN 7mo LUGAR. - Difícil dañar el proyecto de vida en caso de despido con posterior reposición. La estabilidad o el desempleo no parecen ser algo que afecte seriamente el "sentido existencial" de una persona. En el mejor de los casos, un empleado puede sentirse frustrado por

la carrera o las aspiraciones profesionales, el interés en el desarrollo profesional como resultado de su antigüedad. Sin embargo, tiene más que ver con el daño moral que con un plan de vida. Además, cuando el empleado regrese al trabajo, estas aspiraciones se ajustarán. Aun así, la jurisprudencia en algunos casos compensó el daño al proyecto de vida sin ningún fundamento, de manera arbitraria e incluso por montos descomedidos. EN 8vo LUGAR. - Algunas destituciones pueden estar asociados a daños extraordinarios y no relacionados con la permanencia laboral, por ejemplo, violación de derechos personales y otros derechos constitucionales. Ejemplos de tales casos incluyen el despido de un régimen privado cero y el despido fraudulento. En ellos se pudo exigir una compensación por el derecho vulnerado, además del perjuicio moral derivado del despido. Sin embargo, el despido de trabajadores al amparo de la Ley 24041 no presenta las peculiaridades de estas destituciones particularmente nocivas, por lo que no se aplicará ninguna compensación al respecto.

More, T. (2018). Hace un estudio en su tesis denominada “Las Complicaciones Laborales de los Personales Asalariados Bajo la Modalidad de Locación de Servicios en las Instituciones Estatales: Frente a la Permanencia Profesional”, sustentada en la U. Nacional De Piura, Facultad De Derecho y CC.PP., Escuela de Derecho; en Piura, en la que menciona la ley materia sub examine en nuestra investigación, en una de sus conclusiones; las cuales se pasa a mencionar: Los contratos para la prestación de servicios no personales no son más que contratos de ubicación, es decir, ambos contratos de derecho civil con características específicas que de ninguna manera están subordinados al empleador, actuando de forma independiente en el desarrollo. 2. Los contratos de ubicación adjudicados por entidades públicas suelen reducirse a un contrato de trabajo con características propias, beneficios personales, retribución y subordinación, ya que estos empleados son empleados para el transporte de puestos de trabajo indefinidos en las distintas instituciones Express. 3. Las entidades públicas emplean a este tipo de trabajadores, aunque molestan su empleo en el sentido de reducir sus costos laborales, como las prestaciones sociales, y los costos sociales, como la salud y las pensiones.

Modalidad Lugar de prestación del servicio, cuando adviertan que el final de un año ininterrumpido de prestación del servicio a que se refiere el art. 1 de la Ley 24041, lo que les permitiría ganar estabilidad laboral en 5. No solo se viola el derecho al trabajo, derecho constitucionalmente reconocido, con vulneraciones sesgadas por parte de las Entidades Públicas, sino con ello una serie de derechos conexos, como la protección contra arbitrariedades despido, pues muchos empleados son despedidos de su lugar de trabajo sin justa causa, y con ello la estabilidad del trabajo. 6. Se dictó la Casación No. 7298-2015-Piura en violación al principio de progresividad y no regresión, porque previamente con la casación nº 5807-2009-Junin, la Corte Constitucional adoptó una posición que indicaba claramente avances muy significativos en materia de seguridad. Sin embargo, con el recurso de apelación No. 7298-2005-Piura se detuvo el avance que ya se había hecho en materia laboral pública.

Luego de reunirnos con los predecesores relacionados con el tema de investigación, pasamos a revisar las teorías que sustentan nuestra tesis desde un punto de vista doctrinal. Entonces, en primer lugar, tenemos un estudio preliminar de legislación laboral. Según el trabajador peruano Jorge Toyama, explica que gracias a las constituciones peruanas se puede apreciar el desarrollo y evolución de diversas instituciones del derecho laboral, así como las diferentes ideologías que prevalecieron en cada situación, así como política, social y política. factores económicos. quien intervino durante el debate fundacional. De esta forma, el tema del "trabajo" se utilizará para atender determinadas necesidades sociales o para "gestionar" la presión social -como fue el caso de la Constitución de 1933- para dar cabida a derechos líricos o generales -como la Constitución de 1979- o mediáticos. . . acceso a la nacionalidad, como sucedió con las primeras Constituciones. (Toyama, 2005, 11)

Pretendemos examinar los aspectos más importantes de los procesos constitucionales que influyeron en la consagración o la falta de derechos laborales, así como un estudio detallado de las disposiciones de la

legislación laboral contenidas en las constituciones de nuestro país hasta 1993 (Toyama, 2005, p.)

Para lograr esto, primero examinaremos el estado de derecho en el siglo XIX, tanto a través de las constituciones peruanas como de casos relevantes de derecho laboral. Las constituciones del siglo XIX no contenían disposiciones importantes de la legislación laboral, pero esto no significa que algunas disposiciones puedan detectar alguna regulación que afecte la legislación laboral; Siguiendo este ejemplo, nos referiremos, por ejemplo, a la libertad de trabajo, único principio que se ha consagrado en la evolución de la constitución. (Neves: 2018)

A continuación, nos referiremos a la Constitución de 1920, la primera que reglamentó debidamente el tema laboral que merecía especial atención. Para ello, veremos el proceso constitucional que condujo a la constitución de 1920, y especialmente la incorporación de los derechos de los trabajadores. (Neves: 2018)

Al estudiar las Constituciones de 1933, 1979 y 1993, sigue el mismo patrón que se estableció para las Constituciones de 1920, comenzando por los procesos predecesores y de reforma constitucional que motivaron la emisión de tales imanes, así como los debates existentes. y diversas posiciones políticas que influyeron en la elaboración de los textos finales de la Constitución. (Neves: 2018)

Necesitamos dar dos respuestas finales. En primer lugar, debido a la escala que se puede lograr con el tema del 'trabajo', nos dedicaremos en particular al análisis de los derechos laborales relacionados con el régimen de trabajo en la actividad privada; Por tanto, sólo tangencialmente nos referiremos a las disposiciones constitucionales que se aplican al régimen laboral en el sector público -presente en todas las constituciones- a la seguridad social - que como tal solo aparecen en la constitución de 1979- a los derechos políticos emergentes. uno de ellos argumenta que si uno tiene un trabajo - elegir y ser elegido, enfatiza la Constitución de 1823 - y los poderes de varios órganos estatales para regular los asuntos laborales - se dividen entre el

Congreso y el Ejecutivo. Segundo. Los comentarios que haremos son generales en la medida en que intentan describir una evolución exegética; Por lo tanto, nos disculpamos por las breves observaciones que mencionaremos sobre las diversas disposiciones constitucionales. (Toyama, 2005, 11

Ahora, refiriéndose al igualmente satisfactorio camino procesal para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen de obra pública; Debemos recordar que en lo que respecta a los empleados sujetos al régimen laboral público, se debe tener en cuenta que el Estado es el único empleador en las distintas unidades de la administración pública. Por este motivo, el art. 4 (6) de la Ley Núm. 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, estipula que las acciones administrativas contra el personal dependiente al servicio de la administración pública están sujetas a apelación mediante procedimiento contencioso y administrativo. En consecuencia, el Tribunal Constitucional considera que el método habitual para resolver los reclamos individuales derivados de los conflictos legales derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, ya que permite la reincorporación del trabajador despedido y prevé la aplicación de medidas preventivas. (Toyama: 2010, 209)

En efecto, si bajo el derecho laboral público (Decreto Legislativo N ° 276, Ley N° 24041 y regímenes especiales para servidores públicos con carrera administrativa) y el proceso contencioso-administrativo es posible la reincorporación al empleo, las consecuencias del despido de los servidores públicos son o personal que, en ausencia de tales condiciones laborales para el sector público (Ley No 24041), deba ser aclarado en el procedimiento administrativo controvertido por ser una solución idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en lo que respecta al proceso de amparo, resolución de conflictos laborales. (Neves: 2018)

Lo mismo ocurrirá con las reclamaciones derivadas de conflictos legales individuales de acción administrativa contra el personal auxiliar del servicio público y derivados de derechos reconocidos en la ley, tales como

nombramientos, asignaciones de trabajo impugnadas, traslados, traspasos o rotaciones, cuestiones relativas a sueldos, bonificaciones, subsidios y cesantías, permisos, licencias, ascensos, ascensos, recurso a expedientes disciplinarios administrativos, sanciones administrativas, despidos por limitación de edad, feriados, reintegros, rehabilitación, indemnizaciones por la duración de los servicios e interrogatorio de la administración con motivo de interés de la Ley No 27803 (Neves: 2018)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Se tiene en cuanto al Diseño de Investigación, que nuestra investigación, en base a Sampieri (2019), el mismo que precisa que en el Diseño No Experimental, así como el Transeccional, Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador.

El enfoque es **Cualitativo**.

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

##### 3.2.1. Categoría 1:

Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041.

##### Sub Categorías:

Indemnización por lucro cesante

Compensación por tiempo de servicios.

Resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral.

##### 3.2.2. Categoría 2:

Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01.

##### Sub Categorías:

Sentencia suficiente

Sentencia insuficiente

Sentencia integral

### **3.3. Escenario de Estudio**

La circunscripción en el que se desarrolló la ejecución de la tesis, fue en el juzgado civil de la Provincia de Caraz, de la Corte Superior de Justicia de Ancash.

### **3.4. Participantes**

Los participantes en la presente investigación, fueron los especialistas y conocedores del Derecho Laboral, así como del Proceso Administrativo, catedráticos y especialistas que tuvieron la amabilidad de compartir sus conocimientos mediante las entrevistas, y ayudaron a manifestar a los objetivos generales y específicos, determinados en el perfeccionamiento de la tesis.

El participante ha sido elegido de manera aleatoria, siendo el universo, de manera específica, un trabajador del área de Salud (provincia Huaylas Norte). Sin embargo, se ha procedido a la selección de tres investigadores, dada la escasez de profesionales laboristas en nuestra región, los cuales van a reflejar la problemática del universo en su totalidad.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La observación, Recopilación Documental como expedientes judiciales, sentencias, entrevistas y diálogos entre el interrogador y entre los interrogantes sobre el tema previamente determinado.

En cuanto a la técnica de la entrevista, Gómez, A. (2006), especifica que se obtiene información suficiente, a efectos de poder obtener información directa del entrevistado, quien es el experto profesional que conoce y es erudito en la materia, en este caso, laboral.

### 3.6. Procedimiento

En cuanto al procedimiento, vemos que el mismo constará en tres sesiones. El procedimiento se dará en tres etapas: Primero se elaboró la entrevista que consta de 6 preguntas, en la que se tuvo la participación de seis especialistas. En derecho laboral, en la que cada entrevista duró un aproximado entre 20 minutos.

Seguidamente se hizo validar el instrumento con tres expertos en la materia, y por último toda la información que se reunió al momento de entrevistar, y se plasmó en el presente trabajo de investigación.

Para finalizar se procedió con la realización de los resultados para así elaborar conclusiones y recomendaciones que corresponden.

### 3.7. Rigor Científico

Todo trabajo universitario debe tener el rigor científico, es por ello que nuestra investigación se basará en doctrina penal nacional, extranjera y legislación comparada, específicamente en las ciencias penales; según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

**1. Dependencia:** Significa que es necesario aplicar coherentemente un método (como la teoría fundamentada), además debe utilizarse un programa de análisis que nos ayude a generar las hipótesis, teorías, etc... Mediante sistemas (como Atlas.ti), no debemos establecer conclusiones anticipadas, primero debemos analizar todos los datos

**2. Credibilidad:** Significa que el estudio mejora con la revisión y discusión de los resultados, debemos contrastarlos con otros investigadores que conozcan del tema, además debemos evitar que nuestra opinión afecte la nitidez de las interpretaciones de los datos recolectados. Está determinada por los aportes que los resultados generen para comprobar

nuevas teorías.

**3. Transferencia:** La transferencia no la hacemos los autores, sino los lectores, nosotros lo que podemos hacer es tratar de demostrar nuestros resultados, esto con la finalidad de que los lectores puedan evaluar más la posibilidad de transferir la información que encontraron en nuestro trabajo.

**4. Confirmación:** Significa que los resultados de nuestro trabajo, pueden ser corroborados utilizando las fuentes citadas y la explicación de la lógica utilizada para interpretarlos. Para lograr la confirmar los resultados, se requiere que el investigador realice transcripciones textuales, y que los resultados se contrasten con la documentación existente sobre el tema.

### **3.8. Método de análisis de la Información**

Es cualitativo dado que nuestro trabajo es dogmático jurídico, por lo que haremos un trabajo normativo valorativo sobre el tema de estudio.

### **3.9. Aspectos Éticos**

Este trabajo es idea original de la autora, así mismo cumple con las exigencias establecidas en el esquema del desarrollo del proyecto de investigación expedida por la Universidad César Vallejo y además cumple con las formalidades de las normas APA.

a) **Honestidad y honradez:** Pues en nuestro trabajo citaremos de manera correcta, los trabajos que nos sirvieron de base para la colaboración del nuestro, significando además el reconocimiento del trabajo realizado por otros investigadores.

b) **Respeto:** A otros investigadores que tienen diferente posición a la nuestra.

c) **Compromiso social:** Ya que con nuestro trabajo pretendemos el bien de la sociedad.

d) **Trabajo:** En pro de la sociedad, ya que no solo lo hacemos por un tema académico sino por un interés social.

e) **Trabajo en equipo:** En nuestra realidad es indispensable el trabajo en equipo, ya que todos vivimos en sociedad y para ello es importante tolerar y confiar en los demás para lograr los resultados esperados.

f) **Comunicar:** Los resultados obtenidos en nuestra investigación de manera verdadera, aunque estos sean contrarios a nuestra hipótesis.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### **Con relación a la Categoría 1: Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041.**

Los profesionales expertos que fueron entrevistados, en cuanto a la sub categoría 1, respecto a la indemnización por lucro cesante, manifestaron que, en la ley materia de estudio, solo se establece que los personales del sector público contratados para trabajos de naturalidad permanente, cuyas labores hayan tenido más de 1 año de labores, ya no podrían ser destituidos ni cesados, sino de acuerdo a las causas que se encuentran previamente establecidas en el capítulo quinto, del decreto leg. Número 276, y consiguientemente con sujeción al proceso determinado en él, y ello sin perjuicio de lo que se encuentra establecido en el artículo quince de la citada norma. Es decir, que no se avisa de ninguna manera, que el trabajador pueda beneficiarse con una indemnización por lucro cesante, siendo que ello sería crucial, dado que el trabajador cuando fue despedido o cesado de sus labores, no tuvo ningún ingreso económico, afectando la estabilidad en su entorno familiar, le ha generado preocupación, estrés, malestar psicológico, incomodidad, insomnio, e inclusive, cierto grado de violencia hacia sus familiares.

En cuanto a la sub categoría 2, respecto a la compensación por tiempo de servicios, indicaron que, debe poseerse presente que, si bien la norma no está estipulada como una ley laboral de protección de beneficios sociales, también es cierto que nuestra carta magna, en su precepto 27, señala claramente que la norma otorga al empleado, una apropiada tutela contra el despido arbitrario que ha sufrido; y ello, apreciándose de un despido arbitrario en una institución pública, con mayor razón, es de aplicación de dicha norma constitucional, en la medida que se debe de proteger al trabajador en toda su plenitud, por cuanto ello constituye un

derecho fundamental, reconocido inclusive, por los tratados y normas convencionales internacionales, de las que el Perú es firmante.

En cuanto a la sub categoría 3, respecto al resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral; precisaron que, tenemos, que el despido arbitrario de un determinado trabajador, que sólo vive de ello, y que es el sustento único para su familia, obviamente le acarrea daños a su persona, en su sentido ontológico, y además le ha ocasionado un daño moral, inapreciable económicamente; es por ello que, dicha norma materia de estudio, no contiene en ninguna manera, ningún tipo de resarcimiento al trabajador, y el mismo deberá de incoarlo ante el poder judicial, el mismo que le va acarrear una serie de gastos, y sobre todo el tiempo que le tome ello para poder ser admitida su demanda, y en un futuro no prometedor, se le pueda o no, resarcir el daño personal y moral incurrido en su personalidad.

**Con relación a la Categoría 2: Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01.**

Los profesionales expertos que fueron entrevistados, en cuanto a la sub categoría 4, respecto a la sentencia suficiente, señalaron que, la sentencia materia *sub-examine*, no es suficiente por cuanto no se aprecia el resguardo de los demás derechos reconocidos al trabajador demandante, por las normas vigentes, además de la estabilidad laboral, de sus beneficios sociales, su indemnización por lucro cesante, su compensación por tiempo de servicio, su resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral. También, tenerse presente que todos los demás aspectos económicos que se han generado por haberle vulnerado sus derechos laborales, implican toda una serie de acciones que muchas autoridades del Estado, abusan de su cargo para vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, los mismos que son la parte más débil de la relación laboral, y que merece ser protegida; debiendo asumir un rol de protección hacia el trabajador, quien aporta al desarrollo del país con su mano de obra, y no puede ser maltratado por ninguna entidad pública.

En cuanto a la sub categoría 5, respecto a la sentencia insuficiente, contestaron, al igual que la pregunta anterior, que dicha sentencia es insuficiente, conforme a los fundamentos antes expuestos, y que urge un cambio en la forma de emitir sus fallos a los magistrados del poder judicial, por cuanto al trabajador debe de protegerse lo suficientemente.

En cuanto a la sub categoría 6, respecto a la sentencia integral, fundamentan que toda sentencia, sobre todo en el contexto laboral debe ser integral, es decir, que debe de protegerse los derechos invocados por el trabajador demandante, y en añadidura a ello, integrar la indemnización por daños y perjuicios, el pago de del lucro cesante dejado de percibir, además del pago del resarcimiento por daño a la persona y por el daño moral producido. Esto es lo ideal, en un país como el nuestro, en el que los derechos de los trabajadores son vulnerados día a día.

#### **4.2. Discusión**

Del análisis de las entrevistas realizadas, advertimos que los profesionales entrevistados están de acuerdo en que, se la medida cautelar aplicada en añadidura de la Ley N° 24041, en el caso del Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, sólo se ha pronunciado por la reposición a sus labores del trabajador demandante; sin embargo, no ha ampliado su protección hacia la indemnización por lucro cesante, ni a la compensación por tiempo de servicios, ni al resarcimiento por daños al perjudicado, y por perjuicio moral.

Ahora, en cuanto al fallo emitido en la sentencia del Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, se trata de una sentencia insuficiente por cuanto, la protección es sólo en una parte, cuando en realidad, la protección del trabajador debe de ser integral, y no esperar que el referido trabajador, inicie por cuenta propia y en otra vía, una demanda para pedir que se le tutelen sus derechos reconocidos por la constitución, y por los diversos tratados y convenciones internacionales referentes a los derechos del trabajador. Esta situación le acarrea tiempo, dinero, incomodidad, y dilaciones indebidas. En ese sentido, en una sola sentencia, se pueden

proteger de manera integral los derechos fundamentales del trabajador, evitando que el mismo acuda a la jurisdicción judicial, con todos los problemas que ello suscita, además del tiempo y dinero que se pierde con ello.

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. Está corroborado que, la ley número 24041, no contiene ni protege al trabajador, respecto a la indemnización por lucro cesante.
2. Está verificado que la ley número 24041, no contiene ni protege al trabajador, respecto a la compensación por tiempo de servicios.
3. Está comprobado que la ley número 24041, no contiene ni protege al trabajador, respecto al resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral.
4. Está acreditado que, en la sentencia del expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, sólo en cuanto a la reposición del empleado demandante a su sitio de labores, fue suficiente.
5. Está confirmado que, en la sentencia del expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, respecto a la indemnización por lucro cesante, a la compensación por tiempo de servicios., y al resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral, es insuficiente.
6. Está probado que, la sentencia del expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, debe tener una protección integral hacia todos aquellos derechos fundamentales, vulnerados al trabajador demandante.

## V. RECOMENDACIONES

- a. Ampliar los alcances de la ley número 24041, en cuanto a la protección al trabajador, respecto a la indemnización por lucro cesante.
- b. Incrementar los alcances de la ley número 24041, en cuanto a la protección al trabajador, respecto a la compensación por tiempo de servicios.
- c. Extender los alcances de la ley número 24041, en cuanto a la protección al trabajador, respecto al resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral.
- d. Concientizar a los magistrados del Poder Judicial, respecto a la protección integral que deben de tener en cuenta en sus sentencias, en casos de invocación de la ley número 24041.
- e. Desarrollar una política laboral, de tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando incoar una medida cautelar, ante un despido arbitrario, y no esperar que en otra demanda dilatoria, recién se pueda invocar el respeto de sus derechos, pudiendo resolverlo en la misma medida cautelar.
- f. Fomentar en las autoridades del sector público, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre todo, el de la estabilidad laboral, así como sus derechos fundamentales, para que no caigan en desamparo.

## REFERENCIAS

- Abanto, C. (2017) "Manual del Régimen Laboral Público".
- Anacleto, V. (2016) "Proceso Contencioso Administrativo. Doctrina, Comentarios, Jurisprudencia" Lima-Perú.
- Aparicio, L. (2008). "El nuevo rol de las relaciones laborales", en Castillo, (Coord.), Libro Homenaje a Felipe Osterling Parodi, Vol. 3, Lima: Editorial Palestra, p. 1955-1965.
- Aquino, M. (2010.) "Derecho Laboral" Huancayo – Perú.
- Arévalo, J. (2016) "Tratado de Derecho Laboral", primera edición Lima, Perú.
- Barrón, J. (2019) Tesis "Estabilidad Laboral como Derecho Humano", México.
- Bernuy, M. (2012). "Los trabajadores repuestos de la Municipalidad Provincial del Cuzco en mérito de la Ley N° 24041 y su derecho de percibir las bonificaciones y beneficios del D. Leg. N° 276", Soluciones Laborales, No. 56, p. 123-127.
- Chávez, M. (2021). "Pago de remuneraciones devengadas en caso de reposición a través de un proceso de amparo. A propósito de la Casación N° 2712-2009-Lima, en Soluciones Laborales, no. 51, 2012, p. 60-68.
- Davalos, J. (2016) "El constituyente laboral" – México.
- Ferro, V. (2019), "Derecho individual del trabajo en el Perú" – Lima.
- García, A. (2016) "Manual de Contratación Laboral" – Lima, Perú.
- Gómez, R. (2012) "Derecho Laboral I" – México.
- Gonzales, L. Tarazona, M. (2017) "Pronunciamientos de la Corte suprema y del TC en materia Laboral. junio – Lima: Gaceta Jurídica.
- González, L. (2013) "Modalidades De Contratación Laboral" Lima-Perú.
- González, Y. (2016) "Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo", Lima-Perú.
- Huapaya, R. (2019) "El Proceso Contencioso Administrativo" – Lima.
- Mamani, E. (2018) "Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017", Lima.
- Morón, J. (2019) "Comentario a la Ley del Procedimiento Administrativo General" Decima cuarta edición - Lima

Navarrete, A. (2016) "Diccionario del Régimen Laboral Peruano" Lima-Perú.

Neves, J. (2018) "Introducción al Derecho del Trabajo" cuarta edición, Lima.

Neves, J. (2009). "Principales objeciones al Contrato Administrativo de Servicios". En: Laborem. N° 9, SPDTSS. Lima: Grijley.

Pacori, J. (2015) "Comentarios a la Ley que regula el Procedimiento Contencioso Administrativo Ley 27584" Arequipa-Perú.

Paredes, B. (2014). "Individualización de los fundamentos que configuran el despido", en Alva (Coord.), El despido laboral. Despido nulo, arbitrario, encausado y fraudulento, Lima: Editorial Gaceta Jurídica, p. 91-114.

Quintana, R.; Cabrera, M. (2013) "Teoría General del Procedimiento Administrativo" Lima-Perú.

Quispe, G. (2011). Régimen Laboral de los trabajadores públicos, 1° ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Quispe, G.; y Mesinas F. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, Lima: Gaceta Jurídica.

Reyes, L. (2012) "Derecho Laboral", primera edición, México.

Riera, C. (1999). El despido nulo, Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.

Samamé, B. (1989). La legislación sobre estabilidad laboral y el empleo atípico en el Perú, 1° ed. OIT, Lima.

Sampieri, R. (2019). Metodología de la Investigación. 3era ed. México Editorial: McGraw-Hill Interamericana.

Sánchez, G. (2020) Tesis "El rol de la dirección del trabajo en los procedimientos laborales". Santiago de Chile.

Sanguineti, W. (2012) "El contrato de Locación de servicios". Lima-Perú.

Sanguineti, W. (2010) "El Derecho del Trabajo como categoría histórica". En: Ius et Veritas. N° 12, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p. 155.

Sastre, R. (2003). El derecho al trabajo. Madrid: Editorial Trotta.

Sempere, A.; y San Martín, M. (2003). La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo, Navarra: Editorial Aranzadi, Navarra.

Toyama, J. (2004). Instituciones del Derecho Laboral, 1° ed. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015) "El derecho individual del trabajo en el Perú" – Lima.

Toyama, J. (2002). "La ampliación de los supuestos de reposición tras la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Telefónica", *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 49, p. 61-78.

Toyama, J. et al (2010). *La Prueba en el Proceso Laboral*. Colección *Diálogo con la Jurisprudencia*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2013). "Las demandas de indemnización por daños y perjuicios derivadas de un despido", *Soluciones Laborales*, no. 68, p. 13-22.

Valderrama, L. (2016) "Régimen laboral de los trabajadores" Lima.

Vitteri, J. (2014). "Tratamiento jurisprudencial del despido encausado", en Alva, (Coord.), *El despido laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*, Lima: Gaceta Jurídica.

## **ANEXOS**

**ANEXO: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICAS
Establecer la manera cómo se viene protegiendo los derechos laborales, mediante la medida cautelar y la aplicación de la Ley N° 24041, en el	Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041	Derechos Laborales	Indemnización por lucro cesante	1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?	Especialistas en derecho Laboral de la Región Ancash	Entrevista
			Compensación por tiempo de servicios	2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?		

Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, en la Red de Salud Huaylas Norte.			Resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral	3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?		
	Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01.	Solución judicial del caso.	Sentencia suficiente	4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?	Sentencia emitida por el Juzgado Civil de la Provincia de Caraz	Análisis de Sentencia
Sentencia insuficiente			5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?			

			Sentencia integral	6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es integral?		
--	--	--	--------------------	---	--	--

## GUÍA DE ENTREVISTA

Iniciamos con agradecerle el haber aceptado responder nuestra entrevista. En segundo lugar, para informar que, la presente guía tiene como objetivo conocer su opinión sobre el tema: “Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte”; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales responderá conforme a su criterio, para poder lograr los fines pertinentes.

### **Título de la Tesis:**

“Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte”

### **Entrevistado:**

-----

### **Cargo:**

-----

1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?

2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?

3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?

4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?

5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?

6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es integral?

---

Apellidos y Nombres del Entrevistado

Firma

## ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°1



Fuente: Elaboración propia.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO DE LA TESIS: "Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte".**

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
						Siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA CATEGORÍA Y SUB CATEGORÍA		RELACION ENTRE SUB CATEGORÍA Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041	Indemnización por lucro cesante	Lucro cesante	1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?					X		X		X		X			
	Compensación por tiempo de servicios	Tiempo de servicios	2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?					X		X		X		X			
	Resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral	Daño a la persona y moral	3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?					X		X		X		X			

Sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-0207-JR-CI-01	Sentencia suficiente	Suficiencia	4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?				X		X	X	X	
	Sentencia insuficiente	Insuficiencia	5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?				X		X	X	X	
	Sentencia integradora	Integración	6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-0207-JR-CI-01, es integral?				X		X	X	X	

Apellidos y Nombres del Evaluador: JORGE GIM ESPINOZA TORRES

Grado Académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

DNI. 40204318



Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres  
Abogado Reg. CAA 1811



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Guía de Entrevista.

**OBJETIVO:** Validar la información recabada.

**DIRIGIDO A:** Abogado experto.

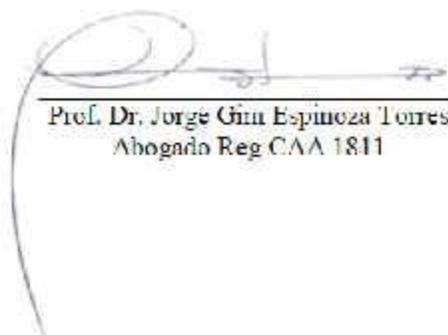
**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Torres Jorge Gim

**GRADO ACADÉMICO:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

20 de mayo de 2021.



Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres  
Abogado Reg CAA 1811

**III. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Categoría 1		Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041							
ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?	X		X		X		X		
2.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?	X		X		X		X		
3.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?	X		X		X		X		

Categoría 2		Sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-U207-JR-CI-01.							
ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-U207-JR-CI-01, es suficiente?	X		X		X		X		
5.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-U207-JR-CI-01, es insuficiente?	X		X		X		X		
8.- Conforme a su experiencia profesional, ¿La sentencia en el Expediente N° 00260-2019-4-U207-JR-CI-01, es integral?	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comentarios:**

**NINGUNO.**

**Opinión de Aplicabilidad:**

Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No Aplicable (  )

**Nombres y apellidos del experto validador:**

**Dr. JORGE GIM ESPINOZA TORRES**

**Documento de Identidad:40204318**

**Huaraz, 20 de mayo de 2021**

**Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres**  
**Abogado Reg CAA 1811**  
**DNI. 40204318**

## ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°2



Fuente: Elaboración propia.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte".

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE LA CATEGORÍA A Y SUB CATEGORÍA		RELACION ENTRE SUB CATEGORÍA A Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADO Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				Siempre	A veces	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI
Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041	Indemnización por lucro cesante	Lucro cesante	1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?			X		X		X		X		
	Compensación por tiempo de servicios	Tiempo de servicios	2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?			X		X		X		X		
	Resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral	Daño a la persona y moral	3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño mora?			X		X		X		X		

Sentencia en el Expediente N° 00258-2019-4-0207-JR-CI 01	Sentencia suficiente	Suficiencia	4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI 01, es suficiente?				X		X		X		X	
	Sentencia insuficiente	Insuficiencia	5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI 01, es insuficiente?				X		X		X		X	
	Sentencia integradora	Integración	6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI 01, es integral?				X		X		X		X	

Apellidos y Nombres del Evaluador: **ESPINOZA VALERIO, LENIN ALEJANDRO**

Grado Académico: **MAESTRO EN GESTION PÚBLICA.....**

**DNI. 10724303**

  
**Lenin A. Espinoza Valera**  
 ABOGADO  
 REG. CAL N° 39276

Firma del Evaluador del Instrumento



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Guía de Entrevista.

**OBJETIVO:** Validar la información recabada.

**DIRIGIDO A:** Abogado experto.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO:** Magister en Gestión Pública.

17 de mayo de 2021.

  
Lenin A. Espinoza Valencia  
ABOGADO  
REG. CAL N° 39115

**III. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Categoría 1

Matriz Cuadrada en aplicación de la Ley N° 24041

ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Casporo		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?	X		X		X		X	
2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?	X		X		X		X		
3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?	X		X		X		X		

Categoría 2

Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01

ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Casporo		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?	X		X		X		X	
5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?	X		X		X		X		
6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es integral?	X		X		X		X		

**Comentarios:**

**NINGUNO.**

**Opinión de Aplicabilidad:**

Aplicable (  )    Aplicable después de corregir: (  )    No Aplicable (  )

**Nombres y apellidos del experto validador:**

**Mg. LENIN ALEJANDRO ESPINOZA VALERIO**

**Documento de Identidad:**

**Huaraz, 17 de mayo de 2021**

  
Lenin A. Espinoza Valera  
ABUGADO  
REG. CAL N° 39276

**DNI. 10724303**

### ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°3



Fuente: Elaboración propia.

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte”.

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
						Siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA CATEGORIA Y SUB CATEGORIA		RELACION ENTRE SUB CATEGORIA Y ITEM INDICADO		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041	Indemnización por lucro cesante	Lucro cesante	1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?					X		X		X		X			
	Compensación por tiempo de servicios	Tiempo de servicios	2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?					X		X		X		X			
	Resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral	Daño a la persona y moral	3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?					X		X		X		X			

Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01	Sentencia suficiente	Suficiencia	4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?				X	X	X	X		
	Sentencia Insuficiente	Insuficiencia	5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?				X	X	X	X		
	Sentencia integradora	Integración	6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es integral?				X	X	X	X		

**Apellidos y Nombres del Evaluador: ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA**

**Grado Académico: MAESTRA EN GESTION PUBLICA.....**

**DNI. 43912143**

**ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA**

**Maestra de Gestión Pública**

**Abogada**

**Lic. en Psicología C.Ps. P 15910**

**Firma del Evaluador del Instrumento**



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Guía de Entrevista.

**OBJETIVO:** Validar la información recabada.

**DIRIGIDO A:** Abogado experto.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO:**

20 de mayo de 2021.

ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA  
Maestra de Gestión Pública  
Abogada  
Lic. en Psicología C.Ps. P 15910

**III. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Categoría 1

Medida Cautelar en aplicación de la Ley N° 24041

ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevante		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una indemnización por lucro cesante?	X		X		X		X		
2.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite una compensación por tiempo de servicios?	X		X		X		X		
3.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La aplicación de la ley número 24041, permite un resarcimiento por daños a la persona, y por daño moral?	X		X		X		X		

Categoría 2

Sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01

ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevante		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es suficiente?	X		X		X		X		
5.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es insuficiente?	X		X		X		X		
6.- Conforme a su experiencia profesional: ¿La sentencia en el Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01, es ilegítima?	X		X		X		X		

**Comentarios:**

**NINGUNO.**

**Opinión de Aplicabilidad:**

Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No Aplicable (  )

**Nombres y apellidos del experto validador:**

**Mg. ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA**

**Documento de Identidad:**

**Huaraz, 20 de mayo de 2021**



---

**ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA**  
Maestra de Gestión Pública  
Abogada  
Lic. En Psicología C.Ps. P 15910

---

**DNI. 43912143**

## SENTENCIAS ANALIZADAS:

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA</b> Dirección de Notificaciones Electrónicas	
SEDE CARAZ - Av. 23 de Enero 478 - Caraz - Ancash	
Jefe: JARA GUARDIA FILIMON GODOFREDO	
Teléfono: 053 222 222 222	
FAX: 053 222 222 222	
ANCASH HUAYLAS NORTE	

**JUZGADO CIVIL - SEDE CARAZ**  
EXPEDIENTE : 00268-2019-44-0207-JR-CI-01  
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA  
JUEZ : JARA GUARDIA FILIMON GODOFREDO  
ESPECIALISTA : GOMEZ MARQUEZ YOVANA CARMEN  
DEMANDADO : RED DE SALUD HUAYLAS NORTE  
PROCURADOR PUBLICO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE ANCASH  
DEMANDANTE : SANCHEZ MILLA, ERICK CARLOS

**RESOLUCIÓN N°01**  
Caraz, dieciocho de noviembre  
Del año Dos Mil Veinte

**AUTOS Y VISTOS:** con la solicitud de medida cautelar innovativa dentro del proceso que antecede y con la legalización de firma notarial, en despacho para su calificación, solicitado por el accionante **ERICK CARLOS SANCHEZ MILLA**; y, **CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, Ley N°27584, señala lo siguiente: La medida cautelar podrá ser dictada antes de iniciado un proceso o dentro de éste, siempre que se destine a asegurar la eficacia de la decisión definitiva. Para tal efecto, se seguirán las normas del Código Procesal Civil, con las especificaciones establecidas en esta ley. De ello se colige que toda medida cautelar importa un prejuzgamiento y es provisoria, instrumental y variable, y dada la naturaleza de la peticionada, se trata de una ejecución anticipada de la decisión final, ya que importa una medida temporal sobre el fondo, siendo especialmente procedentes en el proceso contencioso administrativo las medidas cautelares de innovar y de no innovar, a tenor de lo señalado en el artículo 39° de la acotada norma;

**SEGUNDO:** Que, cabe indicar que la medida cautelar de Innovar regulada en el artículo 682 del Código Procesal Civil, aplicable al presente caso en forma supletoria señala lo siguiente: *"Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el Juez dictar medidas destinadas a reponer un estado de hecho o de derecho cuya alteración vaya a ser o es el sustento de la demanda. Esta medida es excepcional por lo que sólo se concederá cuando no resulte aplicable otra prevista en la ley"*; es decir la Medida Cautelar de Innovar tiene por finalidad la restitución de la situación de hecho o derecho al estado anterior a la vulneración de los mismos; por ello y ante la inminencia de un perjuicio

R.D. 666-2020

irreparable se puede dictar esta medida siendo necesario que se compruebe la *inminencia de un perjuicio irreparable* que resulte de la demora del proceso judicial que en el presente caso se pretende entablar en adelante, y la *verosimilitud del derecho invocado*; normatividad concordante con el artículo 35 de la Ley Nro. 27584 –Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo–, que señala: *"La medida cautelar podrá ser dictada antes de iniciado un proceso o dentro de éste, siempre que se destine a asegurar la eficacia de la decisión definitiva. Para tal efecto, se seguirán las normas del Código Procesal Civil con las especificaciones establecidas en esta Ley"*; **TERCERO:** Que, el artículo 36° de la Ley Nro. 27584 Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, señala que: *"La medida cautelar se dictará en la forma que fuera solicitada o en cualquier otra forma que se considere adecuada para lograr la eficacia de la decisión definitiva, siempre que de los fundamentos expuestos por el demandante: 1. Se considere verosímil el derecho invocado. Para tal efecto, se deberá ponderar la proporcionalidad entre la eventual afectación que causaría al interés público o a terceros la medida cautelar y, el perjuicio que causa al recurrente la eficacia inmediata de la actuación impugnada. 2. Se considere necesaria la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso, o por cualquier otra razón justificable. No es exigible este requisito cuando se trate de pretensiones relacionadas con el contenido esencial del derecho a la pensión. 3. Se estime que resulte adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión..."*; **CUARTO:** Que, el justiciable **ERICK CARLOS SANCHEZ MILLA**, acude ante este órgano jurisdiccional, solicitando medida cautelar de innovar, con la finalidad de que se le reponga al cargo de **vigilante de la Red de Salud Huaylas Norte** o en otro cargo similar, con contrato regulado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 hasta que se defina su situación de trabajador permanente conforme a la Ley 24041, mientras dure el proceso principal que se viene tramitando por ante este mismo Despacho; dado que de esperarse los resultados del proceso contencioso administrativo sobre nulidad de actuación material no sustentada en acto administrativo (...), solicitando merituar el hecho que después de más de 1 año de haberse interpuesto la demanda, recién ha sido admitida, estimándose que ésta durará mucho tiempo, periodo en el cual no puedo continuar sin laborar ni percibir remuneración alguna; situación que le causaría un grave e irreparable perjuicio

económico y social, tanto más si la remuneración que viene percibiendo, es el único sustento que tiene para su sustento y el de su familia; argumentando que vino prestando servicios ante dicha entidad, desempeñando labores en el cargo de vigilante, desde el 01 de febrero del 2018 hasta el 02 de mayo del 2019, fecha en que fue despedido intempestivamente, de manera arbitraria e ilegal, sin comunicación ni documento alguno, se le impidió seguir laborando, y que debido a que en la relación laboral ha existido los tres elementos esenciales de un verdadero contrato laboral, y es por ello que conforme a la Ley Nro. 24041, al estar laborando para la empleadora por más de doce meses, ha adquirido la permanencia; entre otros. Ofrece los medios probatorios aparejados con su escrito cautelar; **QUINTO:** Que, por los propios fundamentos de la solicitud cautelar, así como de los medios probatorios que sustentan su petición, es de verse que, en efecto, el recurrente ha venido laborando para la empleadora desde el 01 de febrero del 2018 hasta el 02 de mayo del 2019, bajo contratos de locación de servicios; sin solución de continuidad, adquiriendo un récord ininterrumpido no menor a un año y tres meses de servicios para la demandada, de lo que se infiere fundamentos y razones verosímiles y suficientes para amparar la medida solicitada que se encuentra sustentada en los siguientes hechos:

- El accionante habría adquirido un récord de labores no menor a un año y tres meses, en un puesto que al parecer no sería transitorio, si no de carácter permanente dentro del cargo de vigilante de la Red de Salud Huaylas Norte.
- El régimen laboral aplicable para la demandada se encontraría regulado por normativa especial aplicable a trabajadores obreros del sector salud, como también el decreto legislativo 276 régimen laboral de la actividad pública, y Ley N° 24041 que señala el régimen laboral de sus trabajadores se encuentra enmarcado dentro del régimen de la actividad pública; motivo por el cual la demandada debió contratar a sus trabajadores en las distintas modalidades laboral ordinaria y/o modal, bajo el régimen laboral público como le exigen su norma reguladora; y no mediante contratos de locación de servicio, que racionalmente no resiste una contratación bajo esta modalidad con el actor, en un récord no menor a un año y tres meses ininterrumpido y sin solución de continuidad; conllevando a esta judicatura verosimilitud del derecho invocado en la demanda cautelar por el actor; más aún si, esta relación ha sido prestada

por el actor en forma personal, subordinada y sujeto a un ingreso remunerado por una jornada realizado, características propias de un contrato de trabajo.

Siendo ello así, el accionante ha acreditado la verosimilitud de su derecho que invoca, ya que su sustento cautelar basado en la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios que se infiere de los medios probatorios que acreditan el período laborado: ingresos económicos y subordinación de los contratos de fojas 11 a 42 de autos; respecto al peligro de la demora se encuentra determinada en que, la prolongada duración con que se está tramitando el proceso, está afectando indudablemente un derecho fundamental al trabajo y a la percepción numerativa del trabajador y de su familia, ya que es medio de satisfacción de las necesidades elementales de la solicitante; caso contrario el daño al trabajador y a la familia devendría en irreparable; resultando adecuada la modalidad solicitada de no innovar a fin de garantizar el probable derecho de del actor; más aún si mediante documento de fojas 43, también ha ofrecido caución juratoria con firma legalizada notarialmente configurando los elementos constitutivos para amparar la demanda cautelar solicitada; **SEXTO:** Respecto a la reposición con un contrato regulado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, debe precisarse que conforme con el principio de primacía de la realidad, los servicios prestados habrían sido permanentes, sujetos a un horario rígido, dependencia y control de la empleadora, resultando de aplicación el artículo 1° de la Ley N° 24041, ley que protege a los trabajadores del despido incausado o arbitrario cuando hayan alcanzado un récord de trabajo por más de un año, como el caso de la demandante, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276. En tal sentido, al determinar que la actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, estaría impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo, corresponde que la Red de Salud Huaylas Norte reincorpore al demandante en el mismo puesto que venía desempeñando o en otro de igual categoría, debiendo contratarlo bajo la modalidad de servicios personales (Decreto Legislativo N° 276), con la debida inclusión en planillas. **SÉTIMO:** Asimismo, cabe señalar que la medida cautelar anticipada, como la de no innovar, denominado así a aquellas que anticipan exactamente lo que presumiblemente va a ser el

pronunciamiento final en el proceso principal iniciado un proceso; el mismo es un caso típico de medida cautelar temporal sobre el fondo, por lo que es necesario que se compruebe el perjuicio irreparable que resulte de la demora del proceso judicial y la verosimilitud del derecho invocado así como la razonabilidad del otorgamiento de la pretensión cautelar; **OCTAVO:** Por tanto en efecto, las medidas cautelares tienen características y requisitos peculiares como la excepcionalidad, que importa su concesión restrictiva; vale decir, de aplicación subsidiaria que solamente se usará si no puede lograrse los efectos cristalizados por medio de otra forma cautelar; aún más, para la concreción de la medida debe existir la inminencia de un perjuicio irreparable que a decir del maestro Juan Monroy Gálvez significa: *"que el peticionario debe acreditar al Juez que si no se hace o se deja de hacer un acto ahora que él lo pide, nunca más se va presentar en estado de cosas que se tiene ahora. vale decir que, si el Juez se reserva la decisión para el momento del fallo definitivo, para tal fecha la situación será irreversiblemente desfavorable para el peticionante, a pesar del fallo que ampara su pretensión"*; **NOVENO:** Que, ante los hechos así expuestos se desprende que concurre el requisito de verosimilitud o apariencia del derecho invocado, previsto en el artículo 39° inciso 1) de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo N° 27584 (T.U.O N° 013-2008-JUS).

Por estas consideraciones: **SE RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA MEDIDA CAUTELAR DE INNOVAR** dentro de proceso, solicitada por el accionante **ERICK CARLOS SANCHEZ MILLA**, contra la demandada **RED DE SALUD HUAYLAS NORTE**, con citación al Procurador Público, en consecuencia, **SE DISPONE: LA INMEDIATA REPOSICION** del referido accionante a su centro de labores como **vigilante de la Red de Salud Huaylas Norte** o en otro cargo similar, con contrato regulado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 hasta que se defina su situación de trabajador permanente conforme a la Ley 24041, mientras dure el proceso principal que da origen a la presente; mandato que se deberá ejecutar en el plazo perentorio de **DOS DÍAS HÁBILES** de requerida con la presente, bajo apercibimiento de ser denunciado por el delito de Desobediencia y Resistencia a la Autoridad. **ENCARGUESE:** La ejecución de la presente Medida Cautelar, a la Especialista de la causa, de conformidad con lo establecido por el artículo 641° del C.P.C.

Avocándose al conocimiento del presente proceso cautelado el señor Juez que suscribe por disposición superior **NOTIFIQUESE.-**

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized name, possibly "F. H. H.", written over a faint rectangular stamp or box.

Expediente: N° 268-2019-0-JR-CT  
Secretaría : Natalie Vásquez Andahua  
Escrito : N° 03  
SUMILLA : Solicita medida cautelar  
innovativa

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO CIVIL PERMANENTE DE LA PROVINCIA DE  
HUAYLAS.

ERICK CARLOS SANCHEZ

MILLA, en la demanda contenciosa administrativa incoada contra la Red de Salud  
Huaylas Norte, sobre nulidad de actuación material no sustentada en acto  
administrativo, a usted en debida forma digo:

**I.- DE LOS DEMANDADOS:**

Deberá tenerse por demandado a la Red de Salud Huaylas Norte debidamente  
representado por su Director Ejecutivo Dr. Amer Ali Martínez Milla debiendo  
notificársele en el Jr. Sucre S/N° - cuadra 12 (Plaza de Armas de esta ciudad, entre  
Inkafarma y la tienda MARCIMEX) con expresa citación del Procurador Público de  
la Región Ancash.

**II.- PETITORIO**

Habiéndose admitido a trámite mi demanda interpuesta, y de conformidad con lo  
dispuesto por el artículo 35 del TUO de la Ley 27584, y por el artículo 682 del  
Código Procesal Civil, solicito se dicte **MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA A  
FAVOR DEL SOLICITANTE A FIN DE QUE SE ORDENE A LA DEMANDADA  
DISPONGA MI REPOSICIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO** como vigilante de  
la Red de Salud Huaylas Norte o en otro cargo similar, con contrato regulado bajo el  
régimen del Decreto Legislativo N° 276.

**III.- FUNDAMENTOS DE HECHO:**

El recurrente ha venido prestando servicios para la Red de Salud Huaylas Norte,  
desempeñando labores en el cargo de vigilante, desde el 01 de febrero del 2018 hasta  
el 02 de mayo del 2019, fecha en que fui despedido intempestivamente, de manera  
arbitraria e ilegal, pues sin comunicación ni documento alguno, se me impidió seguir  
laborando, habiendo acumulado un período laboral de 01 año con 03 meses, en  
consecuencia, habiendo superado el año de servicios ininterrumpidamente me  
encontraba amparado bajo los alcances del artículo 1 de la Ley N° 24041, por el que  
solo podría haber sido despedido por las causas previstas en el Capítulo V del  
Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, y al

haber tomado la demandada la decisión unilateral de dar por extinguida la relación laboral, fundada única y exclusivamente en su voluntad, se vulneró mi derecho constitucional al trabajo, mi despido carece de efecto legal al constituir un acto arbitrario, correspondiendo por ello ordenarse mi reposición dada la finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso de tutela de derechos.

**Peligro en la demora:**

Se me viene privando de trabajo y por consiguiente de la remuneración, al ser objeto de despido arbitrario, poniéndose en peligro no solo mi subsistencia sino también la de las personas que de mí dependen, desde la fecha de mi cese laboral injustificado, pues el trabajo es una forma de realización de la persona y la remuneración un medio para satisfacer las necesidades elementales de la solicitante y su familia, y teniendo presente que la "defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado", según lo preceptúa el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, se establece así la urgencia de que continúe mi labor para asistir al sustento familiar.

Asimismo, durante todo el tiempo que estuve laborando el solicitante no gozó de los derechos inherentes a un trabajador en planilla con contrato bajo el régimen del decreto legislativo N° 276, es decir, nunca tuve los beneficios económicos ni prestaciones de salud, así como tampoco de los pagos de aportes previsionales, incumplimientos atribuibles al accionar abusivo de la demandada, situación que no puede continuar debido a que pone en peligro la subsistencia del demandante y de aquellos que de él dependen, teniendo presente que la "defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado", según lo preceptúa el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, se establece así la urgencia de que el actor cuente con todos los beneficios y derechos laborales, tal como lo señala la Constitución.

La medida resulta adecuada pues concurren los dos supuestos adicionales de la medida cautelar innovativa:

**Iminencia de perjuicio irreparable:**

En el presente caso se verifica ello pues el peligro en la demora originaría un perjuicio irreparable dado que de no concederse la medida cautelar solicitada hasta esperar el fallo definitivo, mi situación será irreversiblemente desfavorable para mí persona, a pesar de que el fallo ampare mi pretensión, pues el tiempo e ingresos dejados de percibir no podrán recuperarse de modo alguno.

**IX- ANEXOS -**

- 1-A Copia de mi Documento Nacional de Identidad.
- 1-B Copia del Auto admisorio de la demanda contenciosa administrativa N° 268-2019-0-JR-CL
- 1-C Copia de la demanda y sus anexos
- 1-D Caucción juratoria con firma notarial.

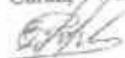
**POR LO EXPUESTO:**

A Ud., señor Juez, pido dar trámite a la presente solicitud, calificarla positivamente, y

**DECLARARLA FUNDADA** en su oportunidad, conforme a Ley.

**OTROSI DIGO:** Por convenir a mi derecho desigmo como nuevo abogado defensor al Dr. JOSE LUIS RODRIGUEZ ALBA con C.A.A. N° 3040, señalando como casilla electrónica del SINOE la N° 78165 y como correo electrónico [lrodriguez.alba@gmail.com](mailto:lrodriguez.alba@gmail.com), lugar donde se harán llegar las notificaciones recaídas en el presente proceso.

Caraz, 14 de octubre de 2020.



Jose L. Rodriguez Alba  
ABOGADO  
RUC C.A.A. N° 3040

**DECLARATORIA DE USO DE FORMATO DE CONSENTIMIENTO  
INFORMADO**

Yo: Day Roy Reducindo Rincón, con documento nacional de identidad N° 43497015; estudiante del Primer Grupo del Curso Taller de Titulación de la Escuela de Derecho, de la Universidad César Vallejo -- Filial Huaraz.

**Declaro Bajo Juramento que:**

Para la realización de las entrevistas a profundidad a cada uno de nuestros participantes, conformados por: 1.- Jorge Gim Espinoza Torres con el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, 2.- Espinoza Valerio Lenin Alejandro, Maestro en Gestión Pública, 3.- Adina Pamela Castillo Villanueva, Maestro en Gestión Pública. Apliqué el **FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO** que anexo a la presente, la misma que fue desarrollada de manera verbal, en la entrevista que me proporcionaron, así mismo, declaramos que, todo los datos e información que me brindaron para el presente Informe de Investigación, titulado "**Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041, En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red De Salud Huaylas Norte**", no han sido alterados ni tergiversados, toda vez que, han sido transcritos según las perspectivas expuestas por cada entrevistado.

Afirmo y ratifico lo expresado, en señal de la cual, firmo e imprimo mi huella digital en el presente documento, en la ciudad de Huaraz, a los 21 días del mes de mayo del año 2021.

  
Day Roy Reducindo Rincón  
DNI N° 43497015



### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con la presente entrevista se identificó la percepción de los entrevistados respecto al informe de investigación titulado: "**Medida Cautelar Y Aplicación De La Ley N° 24041. En El Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red De Salud Huaylas Norte**". En ese sentido, los participantes, conformados por: 1.- Jorge Gim Espinoza Torres con el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, 2.- Espinoza Valerio Lenin Alejandro, Maestro en Gestión Pública, 3.- Adina Pamela Castillo Villanueva, Maestro en Gestión Pública. Permitieron ahondar más en el tema que se investigó.

Asimismo, toda la información fue analizada por el investigador y estuvo sujeta al mantenimiento del secreto profesional; la información fue utilizada exclusivamente para fines académicos e investigativos.

Y, finalmente, se brindó un espacio de tiempo a cada entrevistado para adicionar algún comentario respecto al tema.

Luego, de la anterior información manifestaron que:

- Se explicó satisfactoriamente el propósito del informe de investigación.
- Se realizó las aclaraciones relacionadas con su participación en dicha investigación.
- Aceptó participar de manera voluntaria en el proyecto, aportando la información necesaria para el estudio; y
- Se indicó el derecho a terminar su participación en cualquier momento y esto no generó limitaciones en su servicio.

Coordinadora de la Escuela de  
Derecho UCV-Huazac

## **EVIDENCIA DE LAS ENTREVISTAS**



**Ley N° 24041**  
**(28/12/1984)**

Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él. (29/12/1985)

LEY N° 24041

CONCORDANCIA: R.M. N° 313-86-SA-DM

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso ha dado la Ley siguiente: EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERU; Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.

Artículo 2.- No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- Trabajos para obra determinada.
- 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración.
- 4.- Funciones políticas o de confianza.

Artículo 3.- Deróganse las disposiciones que se opongan a la presente ley, la cual entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los doce días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro.

FERNANDO CALMELL DE SOLAR

Primer Vicepresidente del Senado

CARLOS MANCHEGO BRAVO

Senador Secretario

ELIAS MENDOZA HABERSPERGER

Presidente de la Cámara de Diputados

ERNESTO OCAMPO MELENDEZ

Diputado Secretario

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de Diciembre de mil novecientos ochenticuatro.

FERNANDO BELAUNDE TERRY

LUIS PERCOVICH ROCA