



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Daño Moral a la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz -
Caraz 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Br. Díaz Peña, John Fernando (ORCID: 0000-0002-4915-7207)

ASESOR:

Mg. Espinoza Valerio, Lenin Alejandro (ORCID: 0000-0003-0385-0556)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales

HUARAZ—PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mis padres y a Dios, quienes me han
dado la vida, cuidado y educación.

Agradecimiento:

En agradecimiento a mis padres,
quiénes me iniciaron en la carrera
universitaria de Derecho.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Paginas preliminares	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	18
3.3. Escenario de estudio:.....	18
3.4. Participantes:	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico:	22
3.8. Método de análisis de información.....	24
3.9. Aspectos Éticos	25
IV. RESULTADOSYDISCUSIÓN:.....	26
4.1 Resultados	26
4.2 Discusión	30
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	42

RESUMEN

En la sociedad peruana, el común denominador es que en el plano moral, la persona de carne y hueso es totalmente distinta a la persona jurídica, bajo la premisa de que las personas jurídicas no tienen sentimientos. Consecuentemente, en el ámbito laboral, ante un despido arbitrario es pan de cada día tener por cierto que el trabajador sufre daño moral, optándose en la mayoría de casos por la reposición del trabajador; esto sin importar que con dicha reposición laboral (medida violenta), la empresa sufra un daño moral. Por ello, es objeto de esta investigación, determinar de qué manera las personas jurídicas pueden ser objeto de daño moral, y si la reposición de un trabajador puede producir un daño moral en éstas, llegando a conclusiones que pueden dar inicio hacia a una nueva mirada a la equidad de derechos entre las partes contractuales de una relación laboral.

Palabras Clave: Daño Moral, Persona Jurídica, Reposición Laboral, Pertenencia de Derechos Fundamentales, Libertad de Empresa.

Abstrac

In Peruvian society, the common denominator is that on the moral plane, the flesh and blood person is totally different from the legal person, under the premise that legal persons do not have feelings. Consequently, in the workplace, in the face of arbitrary dismissal, it is a matter of every day to be certain that the worker suffers non-pecuniary damage, opting in most cases for the replacement of the worker; This regardless of the fact that with said job replacement (violent measure), the company suffers moral damage. For this reason, it is the object of this investigation to determine in what way legal persons can be subject to non-pecuniary damage, and whether the replacement of a worker can produce non-material damage in them, reaching conclusions that can start a new look to the equity of rights between the contractual parties of an employment relationship.

Keywords: *Moral Damage, Legal Person, Labor Replacement, Belonging to Fundamental Rights, Freedom of Business.*

I. INTRODUCCIÓN

Durante nuestra historia nacional, ante un despido laboral, es común que se desarrolle el daño moral sufrido por el trabajador, conllevando que en un 90% se dicte judicialmente, una reposición laboral; esto sin desarrollar el daño moral que sufre la persona jurídica a causa de esta medida de reposición laboral. Esto pese a que, ya existe doctrina y jurisprudencia que afianza a la persona jurídica, como un sujeto de derecho pasible de sufrir un daño moral. Siendo este actuar explicado a causa de que el daño moral en la persona jurídica es una institución jurídica poco desarrollada, partiendo siempre de la premisa - el daño moral es el sufrimiento generado por un acto lesivo -, y como la persona jurídica es incorpórea, sin sentimiento, esta no puede sufrir daño moral. No siendo esto lo correcto, dado que, a través de la pertenencia o titularidad de derechos, la persona jurídica pese a no tener sentimientos, sí cuenta con una personalidad, por cuanto, si se vulneran los derechos que conforman su personalidad, se le genera un daño moral.

Esta disyuntiva se agudiza en nuestra sociedad actual, donde a causa de los perjuicios económicos generados por la pandemia COVID-19, los despidos van en aumento, y en consecuencia las reposiciones laborales también van en aumento; por cuanto, fue necesario desarrollar criterios de daño moral en el campo de la persona jurídica; dado que, de lo contrario, los operadores de justicia, con el propósito de remediar los daños sufridos por el trabajador, terminan dañando a las personas jurídicas. Ante esta situación surge la interrogante ¿La persona jurídica sufre daño moral ante la reposición laboral?

En ese contexto, donde los criterios de daño moral en la persona jurídica es poco desarrollada, nos encara una brecha teórica que debe ser reducida; ya que desde sus inicios, el daño moral en la persona jurídica, fue y seguirá siendo un tema muy controvertido; sino sustraigámonos al Código Civil Napoleónico donde no se admitía ni negaba la institución jurídica del daño moral, siendo la jurisprudencia y la doctrina francesa, las que con el pasar del tiempo generaron su implementación en el derecho positivo del viejo continente como en Italia y Alemania, siendo estas legislaciones las que más han desarrollado y ampliado el tema, y son las principales inspiradoras para la legislación del continente sudamericano. Pese a ello aún hay un gran sector que considera al daño moral

como exclusivo de la persona humana.

A medida que se fue desarrollando el cuestionamiento del daño moral en las personas jurídicas, poco a poco se profundizó los caracteres comunes entre personas naturales y jurídicas, dado que ambas son sujetas de derecho. Aseverándose que el patrimonio, tanto de personas naturales y jurídicas, no se constriñe solo a los bienes tangibles que estos puedan tener, sino también a los derechos inherentes a su propia personalidad, ejemplo la razón social, la propiedad de la marca comercial, la libertad de empresa, la imagen o prestigio que la persona jurídica tiene ante la sociedad. En consecuencia, si tan solo uno de estos derechos, como la libertad de empresa, es menoscabada, se configura una lesión parcial o total que, limita la realización del objeto social para el cual fue constituida, es decir, es mutilada en sus derechos.

Siendo para ello de suma importancia el trazo de la doctrina o lo subjetivo a las normas existentes, aplicando para ello la titularidad o pertenencia de los derechos; en ese camino el Tribunal Constitucional determinó que el positivismo de los diversos derechos constitucionales es, preliminarmente en beneficio de la persona natural. Y, en segundo término por extensión, se reconoce a favor de la persona jurídica, siendo este titular de derechos fundamentales. Tal pertenencia de derechos se desprende necesariamente del artículo 2º, inciso 17), de la Constitución Política del Perú, pues en la carta magna se reconoce el derecho de toda persona a participar en forma individual o colectiva en la vida política, económica, social y cultural del país. Esta facultad, además de constituir un derecho fundamental por sí mismo, es también una garantía institucional, en la providencia en que promueve el ejercicio de otros derechos fundamentales, ya en forma individual o colectiva.

En la otra senda, tenemos la reposición laboral, definida como el retorno de un trabajador despedido a su centro de trabajo, en mérito a un mandato judicial; pese a que dicho remedio jurídico no está reconocido en la Constitución de 1993, salvo por los casos especiales como mujeres gestantes, dirigentes sindicales, etc; siendo la indemnización el remedio adecuado ante un despido arbitrario, tal como señala el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, la reposición laboral, como derecho ante un despido arbitrario fue credo en el año 2001 por el Tribunal Constitucional, a raíz de la errónea interpretación que estos magistrados hicieron del artículo 27 de la Constitución;

pese a que este artículo faculta a la Ley, regular la protección adecuada del derecho al trabajo. Así pues, a criterio del Tribunal Constitucional, el pago de la indemnización no califica y menos basta como una adecuada protección del derecho al trabajo, por lo que resultaba necesario dejar a criterio del trabajador entre cobrar el dinero de la indemnización o pedir su retorno al puesto de trabajo. Y esta situación jurídica teórica, en la práctica ha ocasionado álgidos problemas, como el hecho de que los fallos laborales sean en su mayoría a favor de los trabajadores, generando que estos se sientan intocables o confiados de que no podrán ser removidos de sus puestos, afectando deliberada o inconscientemente su rendimiento de trabajo, y en peores casos, actuado de mala fe en contra del empleador.

Y no solo ello, en nuestra sociedad y en especial en los centros de trabajo, se produce un conflicto en la mayoría de sus veces irreconciliable, debido a que el trabajador repuesto se encuentra laborado en un centro de trabajo donde el empleador no lo quiere, encontrándose ambos obligados a convivir en la mayoría de los casos ocho horas al día, compartir eventos juntos, y supuestamente apuntar a un mismo objetivo. Provocando malestar, estrés y zozobra en ambas partes, generando que, a la larga tanto una u otra parte no sea eficiente en sus funciones.

Con lo desarrollado en las líneas precedentes, se demuestra que existe justificación teórica, práctica y social suficiente para plantear el Problema General ¿La persona jurídica sufre daño moral ante la reposición laboral, en las ciudades de Huaraz y Caraz, durante el año 2020?

En este sentido, se formula el siguiente Objetivo General: Determinar si la reposición laboral genera daño moral en la persona jurídica, en las ciudades de Huaraz y Caraz, durante el año 2020. Luego, se formula los siguientes Objetivos Específicos: 1. Establecer cuándo una persona jurídica sufre daño moral por reposición laboral; 2. Analizar la manera cómo la reposición laboral genera daño moral a la persona jurídica; 3. Proponer una alternativa de solución ante el problema planteado.

II. MARCO TEORICO

Con el propósito de desarrollar lo indicado en la introducción, y en cumplimiento de los procesos de investigación, se recabó estudios concernientes al tema de investigación, con los cuales se pudo profundizar en cada uno de los componentes del tema de tesis; pasando a desarrollar los Antecedentes Internacionales; siendo el primero: La tesis realizada por Miltón Geovany Zhingri Yunga, titulada Las Personas Jurídicas como Víctimas y Causantes del Daño Moral según la Legislación Ecuatoriana, Yunga (2016), siendo una investigación de tipo descriptiva – exploratoria, donde enfatiza que es reciente las investigaciones respecto a si las personas jurídicas pueden o no sufrir daño moral, por cuanto, uno de los objetivos de la investigación es determinar si las personas jurídicas pueden ser víctima de daño moral.

Luego de analizado 05 fallos, dentro de ellos nacionales e internacionales, referente al daño moral sufrido por diversas empresas privadas, el autor concluyó definiendo al daño como perjuicio, lesión, quebranto, deterioro, detrimento, a un bien jurídico protegido que goza de protección, pudiendo ser este daño de naturaleza material cuando se afectan los bienes de la persona, y pudiendo ser un daño moral cuando afecte derechos que se encuentren excluidos de los derechos patrimoniales como la reputación, honor y buen nombre.

Como segundo antecedente internacional tenemos la tesis efectuada por Vélez Andrade César Andrés, titulada El Daño moral en la Persona Jurídica, Vélez (2018), desarrollando su objetivo consistente en determinar si las personas jurídicas sufren daño moral; para lo cual analizó la doctrina y jurisprudencia nacional emitida al respecto, concluyendo que la persona jurídica al ser sujeto de derecho, también se encuentra dentro de la tutela del marco normativo, por lo que sus derechos de personalidad frente a un menoscabo o lesión deben verse resarcidos. Principalmente, cuando se trate de una lesión por acción u omisión a su honor, derecho fundamental al estar consagrado en la Constitución, esto en el espectro extra patrimonial; y que dicha acción puede y debe ser entablado por el representante legal de la persona jurídica.

Como tercer antecedente internacional tenemos a Cristian Larrain Páez de la ciudad de Getafe – España, quien llevó acabo su tesis titulada “El Daño moral en las personas jurídicas” Páez (2009), siendo esta tesis, una de tipo descriptivo;

donde el autor expone que el daño moral no se encuentra regulada como tal en el Derecho Positivo de España, sino que su estudio ha nacido de los pronunciamientos jurisdiccionales; por cuanto, Páez desarrolla los criterios en base a la escasa doctrina que en su tiempo pudo encontrar, y en base a los pronunciamientos emitidos por el Poder Judicial. Teniendo por ello como objetivo determinar si el daño moral también puede ser sufrido por las personas jurídicas, y si este debe o no ser indemnizado. En este caso, solo tomaremos lo pertinente a si los sujetos de derecho, pueden o no sufrir daño moral.

Siguiendo ese orden de ideas, el autor indica que para llegar a una conclusión fue preciso analizar si se puede apartar del dolor y del sufrimiento en los daños morales; concluyendo que es posible identificar daño moral, no siendo una condición la alteración psicofísica del sujeto pasivo, a razón de que el dolor, en los supuestos de vulneración de derechos se presumen, no pudiendo descartarse como víctima a las personas jurídicas. Agregando que lo referido anteriormente se aprecia en la lesión de derechos fundamentales, donde se presume que, ante la vulneración de la intimidad, libertad y honor, la ocurrencia de un daño moral es inminente; presunción que los fallos jurisdiccionales han extendido a otras prerrogativas; y de continuar en ese camino se dejará de lado las alteraciones físicas o psíquicas que pueda sufrir el sujeto de derecho para la consumación de daños no patrimoniales. Objetivamente, el autor para llegar a las conclusiones desarrolladas, ha analizados diversos fallos emitidos por la Corte Europea de Derechos Humanos, entre ellas el caso de una empresa que demandó al Estado Portugués por la demora del proceso, demanda en la que el tribunal denegó la pretensión patrimonial porque pese a haber transcurrido más de 10 años, el proceso aún seguía en curso; más al contrario emitió fallo amparando el daño moral, bajo el argumento que durante ese tiempo de espera de resolución del proceso, la empresa (persona jurídica) posiblemente ha tenido dificultades para planificar, tomar decisiones a futuro, problemas de manejo interno por la incertidumbre del resultado del proceso, en incluso, aunque sea de menor importancia, también habría causado incomodidades a los funcionarios y gerentes de la empresa.

Siendo que, la presente investigación tiene dos categorías, es necesario recabar antecedentes internacionales sobre la reposición laboral; donde es de ver que en el ámbito internacional no lo abordan estrictamente con el término antes

señalado, sino lo desarrollan mediante la estabilidad laboral. Donde claramente es entendido que la estabilidad laboral es sinónimo de reposición laboral. Dentro de ese razonamiento tenemos la Tesis de Estefanía Narcisa Reyes Mejía, titulada La influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública, Mejía (2017); investigación en la cual aborda la estabilidad laboral absoluta en relación al desempeño de los trabajadores del sector salud, teniendo como hipótesis que la estabilidad laboral no asegura un mejor desempeño laboral en la institución. Siendo su objetivo determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de salud en el Sector Público durante el año el año 2017; para lo cual empleó una investigación de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y con un alcance relacional, teniendo como muestra de 230 trabajadores públicos nombrados y 192 con contrato a plazo fijo, asegurando que su muestra tiene un nivel de confianza del 95%. Después de efectuado todos sus procedimientos de investigación tuvo como resultado que los servidores con contrato a plazo fijo alcanzaron un desempeño muy bueno (35%) y excelente (65%), mientras que los trabajadores nombrados obtuvieron calificación regular (11.4%), satisfactorios (1.4%), muy buenos (81.5) y excelentes (5.7%); apreciándose mejores resultados en el primer grupo. (Mejía, 2017, p.3).

Después de su muestreo, la autora concluye afirmando que los trabajadores nombrados, teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de creatividad e innovación para realizar procesos más eficientes, afectando la calidad del servicio hacia la ciudadanía; mientras que para los servidores con contrato a plazo fijo la situación es distinta, cuyo resto es obtener el mejor rendimiento laboral a fin permanecer en el trabajo. Esta conclusión claramente se encuentra dentro del marco de la reposición laboral, ya que con ella el trabajador no solo retorna a su puesto de trabajo, sino también adquiere un contrato a tiempo indeterminado.

Así también, nuestra investigación nos pide contar con antecedentes nacionales, siendo el primero, la tesis efectuada por Choque (2016); quien tuvo por objeto establecer la repercusión de la reposición laboral por sentencia judicial, en el presupuesto anual de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Luego de obtenido y analizado la información por año y meta presupuestaria concluyó que la

Municipalidad Distrital de Wanchaq, durante el ejercicio 2015 tuvo que incrementar en un 65.91% su presupuesto, esto debido a las reposiciones laborales, producidas entre el año 2011 al año 2015, conllevando que la Municipalidad hay sido afectado de manera significativa.

La autora en mención también concluyó que la ejecución ineficiente del presupuesto se debió a las reposiciones laborales, debido que estas generaron una distorsión en el gasto corriente y gasto de capital de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, obligándola a comprometer su presupuesto a fin de cumplir con los salarios de los trabajadores repuestos (Choque, 2016, p.74).

Como segundo antecedente nacional, tenemos la investigación realizada por Diana Marillis Zapata Tapia, que en su tesis titulada La Evolución de la Protección Frente al Despido de los Trabajadores de Confianza a Propósito de la Casación Laboral 18450-2015, Zapata (2018), quien realizó una investigación de tipo descriptiva, analizando distintas casaciones laborales, concluyendo que la reposición laboral, no constituye el mecanismo idóneo frente al despido de trabajadores de confianza, a razón que esto impone al empleador una carga desproporcionada y carente de sentido; indicando que por ello debe darse una mejor indemnización a fin de proteger al trabajador despedido arbitrariamente.

Como tercer antecedente nacional tenemos la investigación realizada por Díaz (2019), titulada El Daño Moral en Las Personas Jurídicas, Dogmática, Jurisprudencia y Teoría; quien tuvo por objetivo analizar si el daño moral puede ser sufrido por la persona jurídica; para cuyo fin estudió las sentencias del Tribunal Constitucional, y pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia del Perú, fallos emitidos por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, todos dentro del periodo de tiempo del 2000 al 2009, para luego compararlas con jurisprudencia internacional y la doctrina. Concluyendo que están debidamente protegidos los derechos y atributos extra patrimoniales de las personas jurídica, por cuanto, su afección amerita un daño moral indemnizable (Díaz, 2019, p.127).

Siguiendo la guía de investigación, como antecedente local se tiene la tesis efectuada por Huincha (2019), en su tesis titulada La Responsabilidad Civil Como Consecuencia del Daño Moral a La Persona Jurídica en La Legislación Civil, donde el autor tuvo por objetivo determinar los fundamentos jurisprudenciales y dogmáticos que justifiquen la existencia de responsabilidad civil como consecuencia del daño moral a la persona jurídica dentro de la

normativa legal peruana. Realizando para ello una investigación de tipo descriptivo.

Luego de efectuado su discusión de resultados concluyó que la persona jurídica cuenta con derechos no patrimoniales, ejemplo como el derecho al honor, libertad de empresa, al nombre, a la privacidad, a la autoría, derecho al libre desarrollo de su personalidad; y que dichos derechos cuentan con soporte normativo y doctrinario, por cuanto, las personas jurídicas sí pueden sufrir daño moral, procediendo ante ello una indemnización (Huincha, 2019, p.138).

Así también concluyó que la persona jurídica al contar con derechos, es automáticamente titular de derechos fundamentales, por cuanto, dejar desprotegido sus atribuciones y facultades fundamentales sería inaceptable, en tanto y cuanto que, toda persona titular de derechos no patrimoniales o de intereses legítimos revestidos del mismo carácter, puede ser víctima de daño moral (Huincha, 2019, p.139).

Concluido los antecedentes que cimientan la investigación, se prosigue a desarrollar las teorías que encaminaron la presente investigación; donde cabe indicar que la existencia de perjuicios extra patrimoniales se remonta hasta los inicios de la ciencia del derecho, pese a ello, la construcción de la teoría jurídica del daño moral como ahora lo conocemos, es relativamente reciente. Dentro de ese desarrollo relativo, tenemos diferentes definiciones del daño moral, definiciones que varían según la doctrina del cual se tome postura. Siguiendo ese orden de ideas tenemos:

Por otro lado, la doctrina que concibe al daño moral desde el menoscabo a los bienes de la personalidad, teniendo dentro de esa corriente doctrinaria a (Cristóbal Montes, 1990, p.3), quien sustenta que el daño moral es aquel perjuicio que afecta un bien de la personalidad, entendiéndose por personalidad como aquella categoría de bienes incorpóreos cuya tutela resguardamos bajo la categoría jurídica de los derechos de la personalidad. Así también tenemos a Medina (2003) quien postula que el daño moral o extra patrimonial es el daño puramente personal, que afecta a los bienes no materiales de la personalidad, al campo de las vivencias y los sentimientos. Frente a esto (Gadea: 2020, p. 22), sostiene que ésta es la teoría que facilita la inclusión de las Personas Jurídicas como sujetos propensos a los efectos nocivos de los daños morales.

A fin a esta corriente doctrinaria Bohytrón (2015), afirma que la Persona Jurídica,

al estar dotada de derechos, tienen atributos que si bien, están concedidas para la obtención de un fin, también son reconocidos públicamente como un modo de ser sujeto a la valoración extra patrimonial de la sociedad en la que se desarrolla; lo que sucede con la libertad comercial, la probidad comercial, el buen nombre, etc., que se presentan como una forma de la personalidad y la pertenencia de derechos fundamentales.

Como segunda teoría tenemos la que conceptualiza al daño moral como autónoma del daño patrimonial, teniendo dentro dicha teoría a juristas que conceptualizan de forma negativa, es decir, contraponiéndolo al daño patrimonial. Así también, dentro de esta doctrina determinan al daño moral según las consecuencias de la lesión y en ocasiones según la naturaleza del bien afectado. Dentro de dicha coyuntura tenemos a, Anzorena (1939), quien expone que sería temerario aislar el daño patrimonial del daño moral, ya que en mayor o menor grado, todo menoscabo a la persona, ya sea en su aspecto físico o subjetivo, tiene una consecuencia en su patrimonio, ya que este último es el resultado de las energías del hombre puesta en acción. En consecuencia, se debe tener como conjetura que el daño patrimonial no da vida al daño moral, sino al contrario.

Dentro de esa corriente doctrinaria tenemos a Henri (1955), quien señala que en el daño moral se lesiona un derecho extra patrimonial, anteponiéndolo al daño material, consistente en la lesión de los derechos con un contenido patrimonial. Así también, Gadea (2020) comparte el concepto de que el daño moral es autónomo, que para existir no necesita ir de la mano del daño patrimonial, su realidad autónoma es un hecho reconocido; pretender desconocer su autonomía es un intento inaceptable de mal interpretar la naturaleza de estas clases de daño.

Que, una vez delimitado las doctrinas que sustentan el presente trabajo, es necesario llevar el desarrollo de información hasta nuestro derecho positivo nacional, es decir, a nuestro Código Civil Peruano, el mismo que regula nuestra categoría de daño moral, específicamente en sus artículos 1322 y 1984, de lo cual Cabrejos (2017), sostiene que el daño moral abarca todas las consecuencias provocadas por un evento lesivo que, por sus peculiares características, por su ligación íntima con la víctima, no son traducibles en dinero, incluyendo las lesiones producidas a los derechos fundamentales. Así también,

el jurista peruano indica que el daño moral debe ser entendido como un sub tipo del daño a la persona (daño extra patrimonial –daño patrimonial), pero con límites específicamente definidos que permitan diferenciar y determinar los alcances especiales en cuanto a su tratamiento.

Debido a que es escaso el tratamiento del daño moral dentro de la normativa civil, es menester acudir a las definiciones y conceptos estudiados con mayor detenimiento por los magistrados nacionales. Pasando a desarrollar jurisprudencia de relevancia en cuanto al daño moral. Es así es que tenemos la Casación N° 1594-2013, donde los magistrados de la Corte Suprema definen al daño moral como la vulneración de cualquier sentimiento de la víctima socialmente legible; así como también que este es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto de derecho, no pudiendo recaer sobre cosas materiales, sino recayendo sobre aspectos no materiales.

Que, referente al tema de investigación, también se tiene la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0905-2001-AA/TC, que desarrolla la interrogante de si las personas jurídicas pueden ser titulares de derechos fundamentales; respondiendo que en primera instancia son las personas naturales las dotadas de derechos fundamentales (derechos afines a la personalidad), por lo que al ser las personas jurídicas, el colectivismo de personas naturales, estas también cuentan con derechos fundamentales; pero no con todos los derechos tal cual una persona natural. Dentro de ese contexto reconocen que la Persona Jurídica también goza del derecho a la buena reputación, y por cuanto pueden incoar acciones afines a la protección de sus derechos, ya que de no hacerlo se dejaría en indefensión a las personas jurídicas.

También tenemos la Casación N° 2676-2010, que en su cuarto considerando define al daño moral como el detrimento del estado anímico; añadiendo que, para este tipo de daño no es suficiente con la sola vulneración de cualquier sentimiento, debiendo por ello ser uno considerado socialmente digno y legítimo, admitido por la conciencia círculo humano donde existe el sujeto de derecho, siendo de suma importancia la sociedad y el momento histórico donde se produce el hecho. También cita a Espinoza (2007) quien indica que las personas jurídicas son titulares de momentos jurídicos existentes, como la correspondencia a la reputación, identidad, privacidad, entre muchos otros, pudiendo sufrir daño moral, por lo que sus derechos pueden vulnerarse si se

hacen afirmaciones falsas sobre estas, o si se hacen juicios perjudiciales sin sustento. Lo cual conllevó al Tribunal, concluir que el Banco Central de Reserva del Perú sí puede ser víctima de daño moral.

Que, habiendo desarrollado ampliamente las dimensiones del daño moral en la persona jurídica, corresponde desarrollar las dimensiones con las que cuenta la reposición laboral; pasando a exponer primero, la Reposición Laboral como respuesta a la doctrina de la estabilidad laboral, y dentro de ella, la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad laboral relativa. Siguiendo esta línea, tenemos a Jairo (2016), quien afirma que la doctrina reconoce que el derecho a trabajo tiene un contenido genérico y otro específico; consistiendo el primero en que es derecho de toda persona acceder a un puesto de trabajo, siendo necesario para ello que el estado genere condiciones necesarias para la creación de empleo; mientras que el segundo consiste en que el trabajador tiene derecho a conservar su empleo mientras que no se la haya sancionado por una causa legal que justifique su despido. Para lo cual el Estado deberá adoptar remedios encaminados a la protección del trabajo ante el despido ilegal e injustificado.

Una vez ampliado la doctrina de la estabilidad laboral, corresponde desarrollar sus tipos; como el de la estabilidad laboral absoluta, teniendo a Puga (2019), quien cita a (Arbeláez, 2016; Álvarez, 2010), sosteniendo la postura que, ante un despido arbitrario, por la estabilidad laboral absoluta, judicialmente debe proceder el restablecimiento del trabajador en el puesto de trabajo, reconociendo el pago de todo de lo dejado de percibir. Agregando que la efectividad del reingreso es lo que caracteriza a la estabilidad laboral absoluta, ya que, a su manera de ver, toda forma arbitraria de poner fin al vínculo laboral tiene como consecuencia que dicho acto sea declarado nulo, y consecuentemente se produzca la imposición de restablecer la situación anterior al acto de despido.

En cuanto a la estabilidad laboral relativa, nuevamente Puga (2019) cita a (Arbeláez, 2016; Álvarez, 2010), afirmando que en contrario sensu a lo desarrollado en el párrafo precedente, la acción de reposición de reposición frente al despido arbitrario no aplica cuando hablamos de la estabilidad laboral relativa. Ya que la doctrina ha establecido que la referida puede asumir dos formas: a) Estabilidad relativa propia, donde el despido arbitrario es declarado ineficaz, garantizando la subsistencia del vínculo contractual pero no la efectiva reincorporación al área de trabajo; y b) La estabilidad relativa impropia, a través

del cual se reconoce como válido el despido intempestivo pero a su vez se le considera ilícito, encontrándose el empleador conminado a pagar una indemnización a favor del trabajador despedido.

A fin a la estabilidad laboral relativa, Beltrán (2008), quien asevera que la flexiseguridad, es el tránsito de un modelo basado en la estabilidad del trabajo, a un modelo basado en la empleabilidad, entendida como la capacidad del trabajador a circular dentro del mercado de trabajo, pudiendo variar de puesto de trabajo sencillamente por su nivel de empleabilidad. Pasando de un sistema que busca asegurar el puesto de trabajo obtenido, a un sistema de seguridad laboral flexible, con una política de empleo más dinámica, remediando el acortamiento de la seguridad del puesto de trabajo con el incremento de más puestos de empleo, reduciendo las consecuencias calamitosas o dañinas de la pérdida de un empleo. En esa misma línea Beltrán (2008), nuevamente concluye que la pérdida del empleo es un hecho que afecta a todo trabajador. Sin embargo, a pesar de sus negativos efectos, éste no puede mantenerse a cualquier precio; dado que mientras la garantía de los ingresos está directamente conexas con la estabilidad en el puesto de trabajo, en un contexto de libertad de empresa, la seguridad del empleo solo puede permitirse relativamente.

La Legislación Peruana tampoco ha sido ajena a la adopción de estas dos posturas doctrinales, tal como se muestra en nuestra historia legislativa, donde gobierno tras gobierno se han ido aplicando una tras otra; es así que Noemí (2014) concluye que actualmente la relación laboral se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual toma la doctrina de la estabilidad relativa, excepto en despidos nulos, en cuyos casos se restituye al trabajador en su centro de trabajo y se le paga por el tiempo no laborado. Y que dicha forma de proteger el trabajo se viene aplicando desde el gobierno transitorio del difunto presidente Paniagua, así como el de Alejandro Toledo y el Gobierno del Dr. Alan García Pérez, hasta la actualidad.

En ese sentido, la explicación más detallada es que la Constitución actual del Perú, en su artículo 27° establece que la encargada de regular la protección adecuada del derecho al trabajo, ante un despido arbitrario, es la Ley. Por ende, el T.U.O Decreto Legislativo citado en el párrafo que antecede, en su artículo 34° establece que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su

conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38º, como una reparación por el daño sufrido.

Ahora bien, pese a que la Ley regula conforme la doctrina de la estabilidad laboral relativa, la realidad es otra, a razón de que los magistrados, a través de sus jurisprudencias han traído de nuevo la estabilidad laboral absoluta, la cual se viene aplicando actualmente. Siguiendo ese orden de ideas tenemos la Sentencia del Tribunal Constitucional 1124-2001, donde este tribunal establece que a su manera de entender, la Constitución Política del Perú regula no solo la relación entre el Estado y los privados, sino también la relación entre los privados, en este caso, la relación entre trabajador y empleador; dentro de lo cual se deben respetar los derechos fundamentales de la persona natural, tal como la libertad sindical y el derecho al trabajo; desarrollando que la Carta Magna, específicamente respecto al derecho al trabajo lo regula en su artículo 27, dando un mandato al legislador, a fin de que mediante la Ley proteja al adecuadamente al trabajador ante un despido arbitrario. En ese contexto, el TC establece que, si bien la Constitución delega a la norma inferior regule sobre el despido arbitrario, este debe hacerlo sin vaciar de contenido el derecho al trabajo, y estando que el artículo 34º del T.U.O del Decreto Legislativo 728, señala que ante despido arbitrario solo corresponde la indemnización, estaría dando cabida para que los empleadores puedan realizar despidos abusivos. Así también indicaron que si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que ante un despido arbitrario corresponde indemnizar o reponer al trabajador, en resguardo de los derechos constitucionales se debe inclinar por una mayor protección. Fallando tener por fundada la demanda de los trabajadores de la Empresa Telefónica, debiéndose inaplicar el artículo 34 del T.U.O del Decreto Legislativo 728. Sobre ello Fuentes (2019) indica que la restitución laboral, entendida como el derecho del trabajador a retornar a su puesto de labores en caso haya sido despedido arbitrariamente, pese a que dicho remedio jurídico no está considerado dentro del derecho positivo nacional, salvo por los casos especiales indicados en la Constitución Política de 1993, la fórmula para remediar el despido en el resto de casos es, según mandato

imperativo Ley, es decir mediante pago de indemnización. Sin embargo, el derecho a la restitución fue credo en el año 2001 por el Tribunal Constitucional, a raíz de la errónea interpretación que estos hicieron del artículo 27 de la Constitución, el establece: la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Así pues, a criterio del Tribunal Constitucional, el pago de la indemnización no es suficiente para proteger adecuadamente el derecho al trabajo, por lo que resolvieron como conveniente que el trabajador opte entre pedir una indemnización o pedir su reingreso al puesto de labores.

En cuanto a la jurisprudencia que ha creado más tipos de despido por los cuales debe producirse una reposición laboral, tenemos el fallo del Tribunal Constitucional 976-2001; en el que Eusebio Llanos Huaco interpuso Acción de Amparo en contra de la empresa Telefónica, se discute que el demandante había sido despedido por una falta grave que no cometió, existiendo la interrogante de al ser un caso distinto a un despido arbitrario o nulo, correspondería o no la reposición laboral. En ese contexto, el Tribunal Constitucional establece que entre la relación de privados debe prevalecer la protección de derechos fundamentales; no obteniendo la sentencia a favor a por no contar con los medios de prueba suficientes. Mientras que en la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1001-2020, donde Víctor Ramos Quispe demanda a la Superintendencia Nacional de Aduanas, pretendiendo que se declare nulo el despido efectuado por su empleador por causal de cometer delito doloso; siendo el caso que el demandante aun no tenía sentencia firme, por cuanto su empleador debió esperar que se declare consentida, ya que de lo contrario se vulneraría el derecho de defensa del demandante. Concluyendo que la sentencia al no haberse consentido, se declare nulo el despido, ordenando su reincorporación al centro de labores. El hecho de que el Tribunal Constitucional, mediante sentencia establezca como jurisprudencia que el vínculo laboral depende de la voluntad del trabajador, no quiere decir que la persona jurídica siempre tendrá labores que asignarle. Para las empresas que recién están iniciando, es una complejidad contratar un trabajador para toda la vida, siendo razonable que recurran a contratos modales, que indirectamente podrían resultar más perjudiciales a la empresa, quienes asumen este costo adicional con el propósito de que el trabajador este por tercerización y así eludir el gran problema de no poder terminar con el vínculo una vez que no tenga trabajo de asignarle o

porque ya no exista esa armonía que dio inicio al nacimiento del contrato, Fuentes (2019). En esa línea se encuentra el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional, signado en el Expediente N° 01647-2013-PA/TC, concluyendo que el derecho a trabajar está estricta y necesariamente ligado a los derechos fundamentales de la iniciativa privada y la competencia, ambos dentro de la libertad de empresa, en toda su plenitud, encontrándose previstas en la Constitución Política del Perú; siendo estos los impulsos para la generación de riqueza. En ese contexto de libertad, las personas por propia voluntad deciden qué, cómo, cuándo y cuánto producir, dentro del marco de una economía social de mercado. Lo cual es totalmente opuesto a la estabilidad laboral en su especie de reposición laboral, medida con la cual, cada puesto de trabajo se convierte en la propiedad exclusiva del trabajador que lo ocupa en el cual cada puesto de trabajo es monopolio de quien lo ocupa, invisibilizando la facultad de dirección de la empresa, naturalmente perjudicándola; desincentivando que nuevas empresas zarpen al mercado y eventualmente oferten más puestos de trabajo; generando a la larga más desempleo y que más trabajadores se encuentren trabajando en negro (sin beneficios laborales). En igual línea Zavala (2019) indica que, a partir del año 2002, a causa de las conclusiones e interpretaciones del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial, se ha creado precedentes laborales extremistas en pro de reinstaurar la estabilidad laboral absoluta, pese a que esta atrofia el incremento de nuevos y mejores puestos trabajo, viéndose afectados no solo las empresas, sino también los mismos trabajadores, a los cuales el poder judicial dice proteger. Agrega, que específicamente el absolutismo retornó con el fallo emitido por el Tribunal Constitucional en Expediente 2762-2002, estableciendo que ante un despido incausado, corresponde la restitución en el puesto de trabajo; siendo el proceder peruano, una de las rígidas en Latinoamérica y centro América.

Y, por último, pero no menos importante, corresponde desarrollar doctrina respecto al derecho fundamental de la libertad de empresa, el cual es una facultad subjetiva fundamental tal como los demás, y que la Constitución ha constitucionalizado, dentro del modelo económico de capitalismo de mercado (Cidoncha, 2006, p.49). Así también, precisa Cidoncha (2006); que la libertad de empresa consiste en iniciar actividades empresariales sin estar obligado a ello, derecho a mantener en libertad la actividad empresarial (la misma que consiste

en contar con autonomía de planificación y organización, libertad de contratación y derecho al lucro), y libertad de cesar en la actividad empresarial, y no ser obligado a continuar. (p. 314).

Respecto al mismo derecho fundamental, también se dice que esta subsiste dentro del mercado, y que a su vez esta última necesita del Estado Constitucional; por ende, este derecho posee un fundamento constitucional sólido. Y, en cuanto a las personas jurídicas la conexión con el desarrollo libre de la personalidad es mayor, debido que la libertad de empresa es ejercida con mayor impacto por sociedades, obligando que el legislador amplíe su margen de regulación (García, 2008, p.125).

En el ámbito nacional, la libertad de empresa se encuentra contemplada en la Constitución Política de 1993, art. 59°; norma magna que garantiza la libertad de empresa, entendiéndose por esta como la facultad que tiene la persona natural o jurídica para invertir o no invertir, elegir su tamaño de empresa, elegir su tipo de empresa, elegir su giro de negocio, optar o no por expandir sus sedes, aumentar o reducir su capital, libertad para designar a sus representantes, libertad para contratar a sus trabajadores (obreros, empleados o funcionarios). Y que esta libertad no debe ser confundida o definida como la libertad de contratar, dado que la Constitución le da a la empresa una gama de derechos dentro de la libertad de empresa, Torres (2015).

III. METODOLOGIA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

A lo largo del estudio se vio a diversos autores emplear al tipo y al enfoque como una misma figura de investigación. En ese sentido Bogdán (1987), define que la manera de enfrentar el universo experimental, donde se producen antecedentes descriptivos (las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable), siendo ello así, el enfoque de esta tesis es de tipo cualitativa.

Que, Shutleworth (2013), indica que el diseño de investigación descriptiva básica o pura es un método científico que involucra observar y describir el comportamiento de un sujeto, o etapas de un fenómeno sin influir sobre él de ninguna manera.

Así también, Arias (2020), señala que la investigación cualitativa se puede evaluar dos categorías, con el fin de estudiar el grado de interacción entre ellas; y consecuentemente trata de descubrir cómo varía una categoría al hacerlo la otra.

Por último, Morales (2020), señala que el estudio transversal es un tipo de investigación observacional, para lo cual se seleccionan categorías sobre una determinada población de muestra; y, todo ello, necesariamente se debe producir en un periodo de tiempo determinado.

Que, en el presente trabajo de investigación las características de las categorías en análisis no serán medidas o cuantificadas numéricamente, así también, no es experimental a razón de que no se ha influido en el acontecimiento de los fenómenos, y asimismo se cuenta con dos categorías, sobre las cuales se busca determinar la relación entre ellas; finalmente la observación y entendimiento de las categorías es efectuado en un determinado periodo de tiempo. Por cuanto, la presente investigación es básica, de enfoque cualitativo, descriptivo básico y transversal.

En cuanto al Diseño de Investigación, Galindo (2013) afirma que mayormente el diseño es el plan y a la distribución de estudio, creadas a fin de obtener reparo a las preguntas de estudio. Por ende, el diseño de investigación establece e indica la manera de entender un problema de investigación, y la forma de ubicarlo dentro de una estructura que sea directriz para la recopilación y análisis de datos. En ese sentido, en el presente trabajo el plan es desarrollar ampliamente la doctrina que desarrollan cada una de las categorías, al igual que

el marco normativo referente al daño moral en la persona jurídica, así como analizar los fundamentos de los fallos jurisdiccionales emitidos en Huaraz – Caraz durante el 2020; contrastando ello con investigaciones precedentes a fin de evaluar la existencia del daño moral en la persona jurídica. Siendo por ello, un diseño de investigación de teoría fundamentada.

3.2. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Según Chaves (2005), las categorías son los distintos valores, opciones de clasificar – conceptualizar y coordinar un extremo o expresión de forma clara que no pueda prestarse para desordenes; en dichas opciones serán clasificados cada uno de los componentes sujetos de estudio. En ese sentido, las categorías que se emplearon en la investigación fueron: El daño moral en la persona jurídica y la reposición laboral; las cuales permitieron delimitar y fundamentar los alcances de la presente investigación, y a su vez permitieron establecer la matriz de categorización, donde se identificó y planteó las subcategorías, las cuales fueron: La estabilidad laboral relativa y absoluta, reposición laboral en la legislación peruana, reposición laboral en la jurisprudencia nacional, opciones de la persona jurídica ante una reposición laboral, daño moral como menoscabo a bienes de la personalidad, daño moral según el código civil peruano, daño moral según la jurisprudencia nacional, el derecho primordial de la libertad de empresa. Sobre la matriz de categorización, se indica que esta se encuentra desarrollada y ubicada como anexo, en la parte final de la presente investigación.

3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO

La presente tesis tuvo como escenario de estudio, en un primer término, el espacio del territorio nacional peruano, dado que la reposición laboral se aplica a nivel nacional, donde se inobserva diferentes derechos y principios constitucionales reconocidos en nuestra Constitución Política, de todas aquellas personas jurídicas que hayan sido sentenciados o se encuentren procesados por despidos arbitrarios según la legislación y jurisprudencia laboral. Motivo por el cuál, mediante la presente investigación, se busca desarrollar fundamentos de orden constitucional que coadyuven a la correcta aplicación del derecho, con apego a los principios constitucionales.

En segundo término, el escenario específico al cual se pudo acceder, y extraer

la información, conforme a las particulares del presente trabajo, como parte de la muestra, fueron los lugares siguientes:

- Las instalaciones del Juzgado Civil de la Provincia de Huaylas, ubicado en el Distrito de Caraz, Provincia de Huaylas – Departamento de Ancash.
- Las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de Ancash, ubicado en el Distrito y Provincia de Huaraz – Departamento de Ancash.
- Las instalaciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá LTDA N° 471.
- Consultorios jurídicos de abogados especialistas en el tema objeto de investigación.

Las unidades de análisis han sido los jueces, letrados que se encuentran en el campo de la aplicación del derecho, y representantes legales de Personas Jurídicas quienes por sus mismas funciones tratan con casos de reposición laboral. La información dotada por la muestra, fue recopilada de forma directa e indirecta, mediante entrevistas y estudio de casos judiciales de reposición laboral.

3.4. PARTICIPANTES

Los profesionales que participaron como fuentes de información para la presente investigación, fueron, especialistas con amplia experiencia en el manejo jurídico y práctico de reposiciones laborales y daño a la persona jurídica. Teniendo entre ellos a magistrados, representantes legales y abogados independientes, quienes fueron los siguientes:

- a) Poder Judicial
 - Lic. Oswaldo Ener Granados Guerrero – Juez del Juzgado Mixto de Ocos – Distrito Judicial de Ancash.
- b) Colegio de abogados de Ancash
 - Lic. Freddy Aquilino Lucas Asencios – Abogado independiente
 - Lic. Khevina Liz Araujo Vargas – Asesora Legal de la Sub Gerencia de Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Huaraz.
 - Lic. Sonia Olinda Yauri Sigueñas – Abogada independiente.
 - Lic. Willy Salvador Huamán – Abogado independiente.
 - Lic. Stwarth Adair Hidalgo García – Abogado independiente.
 - Lic. José Luis Rodríguez Alba – Abogado independiente.

c) Cooperativa Chiquinquirá

- Lic. Teodora Anne Salas Palacios – Gerente General de La Cooperativa Chiquinquirá.
- Lic. Julia Esther Murillo Egusquiza de Molina – Asesora legal de La Cooperativa Chiquinquirá.

Si bien no son participantes, estas fueron las fuentes documentarias:

- Expediente laboral N° 00396-2020-0-0201-JR-LA-01 (Sentencia Primera instancia).
- Expediente laboral N° 00396-2020-0-0201-JR-LA-01 (Sentencia Segunda instancia).
- Expediente laboral N° 00012-2020-0-0207-JR-LA-01 (Sentencia Primera Instancia).
- Expediente laboral N° 00053-2020-90-0207-JR-LA-01 (Medida Cautelar).

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En cuanto a las técnicas de cosecha de información (Consultores, 2020), señala que estas son el medio por el cual el investigador interactúa con los generadores de información a fin de conseguir los datos necesarios que permitirán alcanzar los objetivos planteados en la tesis, específicamente, obtendrá la respuesta al problema planteado. En ese sentido, en el presente trabajo se empleó dos técnicas, la primera el de la entrevista en profundidad, donde el entrevistado respondió ampliamente a las preguntas formuladas, sustentando sus respuestas la normativa legal y sus experiencias; y la segunda el de análisis documental sobre los expedientes judiciales de reposición laboral; la información obtenida, de acuerdo al objetivo de estudio, fue plasmada en la presente tesis.

Así, cabe señalar la entrevista a profundidad, como una técnica de investigación cualitativa de gran utilidad, siempre y cuando mantenga el nivel de precisión en las interpretaciones y descripciones de las entrevistas Robles (2011); mientras que el análisis documental es el proceso intelectual por el que se extrae la información que contiene un documento, requiriendo minuciosidad e interpretación del mensaje, Figueroa (2016).

En cuanto a los instrumentos, se utilizó la ficha de entrevista, abarcando los temas, pautas y preguntas aplicadas en la duración de la entrevista, y la ficha de

análisis documental. En cuanto al primer instrumento, permitiendo que el entrevistador realice preguntas delimitadas al objeto de investigación; propiciando una amplia conversación entre el entrevistado y el entrevistador. La ficha de entrevista estuvo compuesta por 08 preguntas. Y, en cuanto al segundo instrumento, permitió que se conozca los hechos y fundamentos jurídicos tomados en cuenta para la resolución de una demanda. La guía documental estuvo compuesta por tres componentes, datos del expediente, hechos y fundamentos del magistrado.

La entrevista se desarrolla en función a la guía de entrevista, la cual contiene las pautas diseñadas por el entrevistador. Debido que la recolección de información cualitativa se diferencia por ser más manejable que el cuantitativo, por ende, cada conversación podrá sufrir cambios en función al objetivo requerido y el interés de adentrarse en esos puntos, en comparación de otros Ibertic (2020).

3.6. PROCEDIMIENTO

Estando que la entrevista en profundidad es aquella que se lleva a cabo sin contar con un guion predeterminado, sigue un modelo entre similares, donde el rol del que pregunta no es solo obtener respuestas sino también hacer entender al entrevistado, el escenario en el que se encuentran. Es decir, en la entrevista a profundidad no hay un guion definido, sino una serie de temas con posibles escenarios que puedan plantearse al sujeto entrevistado. Por cuanto, la conversación se construye a la par a partir de las respuestas emitidas por el entrevistado Bertomeu (2016). Siguiendo ese orden, el procedimiento para la recolección de información obtenida, fue efectuada mediante el empleo de la técnica de la entrevista a profundidad, con su instrumento, la ficha de entrevista, conformada por 6 preguntas. En primer lugar, se obtuvo la autorización de los entrevistados, informándoseles que el uso de la información brindada será académico. Debido a las consecuencias de la pandemia, algunas entrevistas se realizaron de manera virtual, empleando equipos tecnológicos y soportes digitales. En ese contexto las preguntas fueron presentadas una por una, a partir de las respuestas emitidas por los entrevistados; así también al obtener la información, conforme a las categorías y subcategorías establecidas, se abordó las teorías que sustentan el presente trabajo, estableciéndose criterios que permitieron alcanzar los objetivos planteados, para así poder responder al

problema de investigación.

Mientras en el análisis documental, se examinó minuciosamente los hechos del proceso, así como los fundamentos que empleó el magistrado para resolver la causa o la petición.

3.7. RIGOR CIENTÍFICO

El rigor científico es entendido como la aspereza intelectual aplicado al control de calidad de datos, a través del método científico. Esto debido que la ciencia requiere que las pretensiones de modificar los paradigmas actuales tienen que cumplir con los componentes del método científico, que es restrictivo, detallado y exigente. Es así que, necesariamente recién, pasando por toda esa severidad, la evidencia en beneficio de la nueva hipótesis debe ser aceptada, Arias (2014). Bajo ese precepto, se abordaron los siguientes criterios: a) Credibilidad, que nos permitió determinar lo verdadero de lo desarrollado; b) Transferencia, que nos permitió comprobar su aplicabilidad; c) Dependencia, que permitió establecer la consistencia; d) Confirmabilidad, que permitió determinar y establecer la neutralidad del trabajo.

En cuanto a la credibilidad, la información y datos evidenciados en el presente trabajo, han sido obtenidos de fuentes fidedignas, desarrollando las diferentes posturas identificadas, tanto las que están a favor como en contra; todas ellas fueron valoradas en el procesamiento de información. Esto, dado que el propósito de la credibilidad es que el investigador obtenga información completa respecto al dicho de sus entrevistados, y con mayor precisión respecto a los temas identificados como aportantes a la investigación, Baeza (2014).

En cuanto a la transferencia, los procesos de transferencia del conocimiento científico es una de las primeras vías de acceso para crear una cultura de investigación que encamine a la luz un enfoque ontológico y epistemológico, descifrando las realidades sociales para interpretar su cualidades y necesidades, permitiendo plantear de manera pertinente investigaciones que al final tengan un alcance tecnológico e innovativo, Molina (2015). Asimismo, teniendo en cuenta que el propósito del estudio cualitativo es que los resultados sean aplicados en diferentes contextos; se procedió a instaurar modelos para entender la problemática de estudio planteada, consiguiendo resultados de manera general, de fácil entendimiento respecto al tema de investigación.

Gracias a este criterio se pudo fundar que existe la obligación de no generar daño moral a las personas jurídicas a través de las reposiciones laborales, tomando como sustento toda la información obtenida, recopilada y estudiada. Hecho jurídico que es de aplicación en todo el país, por cuanto, de interés para todos los operadores del derecho que se encuentran en el ejercicio de la abogacía.

Respecto a la dependencia, dirigida a la recolección y obtención de los datos se encuentra en igualdad con otras investigaciones y al realizar un análisis se obtengan resultados similares con adecuadas interpretaciones, Tamayo (2017). Con ese precepto se asegura el criterio de dependencia a través de las informaciones obtenidas de los entrevistados, las cuales se analizaron desde cada perspectiva expuesta, sin que exista una interferencia por parte del investigador, respetando la información obtenida, sin desnaturalizar ni alterar los datos obtenidos.

En cuanto a la confirmabilidad o auditabilidad, es el modo por el cual un tesista puede seguir el camino de lo que otro ya hizo. Siendo necesario para ello, contar con un registro y archivo completo de las conclusiones e ideas que el anterior investigador tuvo en vinculación al estudio; es así que esta estrategia consiente examinar los antecedentes y arribar a resultados similares, siempre que hayan partido de perspectivas análogas, Rada (2011). A través de este criterio, se consiguió demostrar que no existió manipulación de los datos obtenidos, u que se encuentran fundamentados; el proceso de obtención de obtener información obra de manera digital, con el propósito para acreditar verídicamente su obtención.

Validación de Juicio de Expertos

En cuanto a la validación del trabajo de investigación se ha efectuado mediante el juicio de expertos, método a por el cual se ha podido verificar y contrastar la fidelidad de la presente investigación, siendo por ello, que de esta manera se logró validar la misma, enmarcada dentro del derecho laboral y constitucional, por tres expertos en el tema: dos Maestros en Derecho Constitucional y un Maestro en Derecho Laboral. Especialistas calificados en el tema, quienes adicionalmente proporcionaron sus conocimientos, experiencias, y juicios de valor.

Este examen consiste en solicitar a un grupo de profesionales especialistas, su valoración sobre un tema específico, a efectos de que emita un juicio sobre un objeto, instrumento y material de enseñanza.

3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida a través de la entrevista fue procesada de la siguiente manera:

- Antes de dar por iniciado la entrevista a profundidad, en ocasiones de manera escrita, y en otras de manera verbal, se obtuvo el consentimiento informado con cada uno de los entrevistados, autorizando el uso de la información proporcionada, tan solo para fines académicos.
- Las entrevistas a profundidad, fueron realizados de manera individual, mediante la ficha de entrevista, la misma que constó de 08 preguntas.
- Las entrevistas fueron transcritas en su integridad.
- La información obtenida fue analizada y procesada por cada entrevistado.
- La información recopilada fue clasificada, según la condición de cada participante.
- La información indispensable y relevante fue seleccionado según su incidencia con las categorías y subcategorías planteadas en el presente trabajo.
- Se ha contrastado la información obtenida de los entrevistados, según el enfoque del presente trabajo.
- Los expedientes fueron analizados en su integridad, tomando conocimiento del estadio procesal de cada expediente.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de una tesis, la ética consiste en crear una relación de mutuo respeto, en el que ambas partes obtienen un beneficio, donde los entrevistados están dispuestos a responder con sinceridad, generando resultados válidos; por ende, las conclusiones obtenidas son consideradas constructivas por la comunidad. Lograr ello necesita de más que la buena voluntad o el apego a reglas que rigen la investigación; se requiere conocer las perspectivas y la cultura de los entrevistados y de su comunidad, para que sus necesidades e intereses puedan ser entendidos y comprendidos adecuadamente Santi (2013). En ese

contexto en todas las etapas de la presente investigación, se han aplicado los principios éticos y rectores que apoyan a la confiabilidad y autenticidad de la investigación, los mismos que han sido medidos con los estándares de orden normativo y ético, tales como la moral, responsabilidad y honestidad; todas ellas admitidas como normas de convivencia por la sociedad.

Así también podemos considerar a la moral y a la ética como aquella aprobación otorgada por los integrantes de una determinada sociedad, pudiendo acordar cada sociedad sus propios principios de conducta, con el propósito de que quede plasmado de manera indubitable lo que se considera como ético y lo que no, para vivir armoniosamente.

La presente investigación, cumple los parámetros éticos expuestos en los párrafos precedentes, evidenciados en todo momento con el respeto a los entrevistados (a través de la autorización para el uso de la información). Garantizando la protección a los participantes, al otorgar su conformidad, y fiabilidad a la presente investigación. Así también, se aplicó la reserva correspondiente de los datos personales de los entrevistados, al igual que la información proporcionada. Y lo más importante, se respetó la integridad de la información proporcionada por los entrevistados.

Asimismo, se empleó adecuadamente los riesgos, cumpliendo con las obligaciones y responsabilidades presentadas con los entrevistados; y, la obtención de información fue realizada correctamente, pues no se desnaturalizó ni manipuló inadecuadamente los datos obtenidos de los participantes.

Además de ello, estando que en el presente trabajo se han empleado y manipulado variedad de fuentes, se ha identificado a cada una de ellas, realizando las correspondientes citas a través de las normas APA, garantizando así el respeto por la información, respetando los derechos de propiedad intelectual de los autores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Los resultados en relación al Objetivo General: Determinar si la reposición laboral genera daño moral en la persona jurídica, en las ciudades de Huaraz y Caraz, durante el año 2020; donde en primer término se observa que los entrevistados, a la pregunta ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la Persona Jurídica?, respondieron que en el Perú, el daño moral a la persona jurídica se encuentra contemplado en el Código Civil, pero de manera genérica, tanto que en sus inicios se entendía que la persona jurídica no podía sufrir daño moral debido a que estos no tiene sentimientos. Sin perjuicio de ello, la Ley peruana efectivamente reconoce que la persona jurídica puede sufrir daño moral, dado que la Constitución Política del Perú establece que las personas naturales pueden ejercer sus derechos de manera colectiva, mediante la conformación de entidades, las mismas que gozan de derecho fundamentales.

Y, a la pregunta ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?, respondieron que, en nuestro país se obliga judicialmente al empleador, reponer a los trabajadores demandantes en los puestos de trabajo que ocupaban, sin importar si la Persona Jurídica tiene planes distintos para el referido puesto de trabajo, o si pese a estar rota la relación de confianza entre el empleador y el trabajador; estos deben seguir trabajando en las mismas condiciones al inicio de la relación laboral; vulnerándose de esta manera los derechos fundamentales como el de autonomía, libertad y otros que tiene la Persona Jurídica.

En segundo término, de la revisión de las sentencias y medidas cautelares de reposición laboral se observa que pese a estar regulado en la Ley, ante la imposición de una medida de reposición laboral, no se desarrolla sobre las limitaciones que esta causará a la persona jurídica.

Referente al primer objetivo específico: Establecer cuándo una persona jurídica sufre daño moral por reposición laboral; las primeras fuentes de información, esto es, los entrevistados, a la pregunta ¿El daño moral se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?, respondieron que para hablar de daño moral en la persona jurídica, primero

se debe hablar de correspondencia de los derechos fundamentales de la persona jurídica, es decir, si las personas jurídicas también cuentan con derechos fundamentales. En ese contexto coincidieron que para ello se debe abordar desde la doctrina del daño moral como vulneración de los bienes de la personalidad; concluyendo que las personas jurídicas, al igual que las naturales, no en todo, pero sí cuentan con derechos fundamentales, y por ende tienen bienes, entendidos como derechos, que permiten a una persona jurídica cumplir con los objetivos para los cuales fueron constituidos. En ese sentido, restringir o afectar dichos derechos es afectar la personalidad de la persona jurídica.

A la pregunta ¿La jurisprudencia laboral está más a favor del trabajador o el empleador?, contestaron que desde el año 2001, a mérito de los fallos emblemáticos como el del caso Telefónica, la jurisprudencia ha tenido un retroceso a los fallos dados bajo el amparo de la Constitución de 1979, poniendo como regla la reposición laboral y como una excepción la indemnización, perjudicando a los empleadores – personas jurídicas, no solo aumentando sus costos, sino limitando su facultad de dirección en cuanto a sus trabajadores, ya que las reposiciones laborales en Caraz y Huaraz, en esencia están enfocados a regresarlos al mismo puesto de trabajo. Esto es más perjudicial en las medidas cautelares de reposición laboral, donde el empleador, hasta lo que dura el proceso, debe mantener al trabajador repuesto en el mismo puesto de trabajo, no pudiendo variarlo a otro bajo apercibimiento de ser procesado por desobediencia a la autoridad.

Asimismo, del análisis de las sentencias y medidas cautelares de reposición laboral se tiene que los magistrados ordenan reponer al trabajador, en el mismo puesto que antes ocupaba, hasta que la sentencia sea revocada o quede consentida.

Respecto al segundo objetivo específico: Analizar la manera cómo la reposición laboral genera daño moral a la persona jurídica; los entrevistados, a la pregunta ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?, absolviéron que, la jurisprudencia nacional a partir del caso Banco Central de Reserva del Perú, viene generando antecedentes favorables al daño moral que pueden sufrir las personas jurídicas, donde el Tribunal Constitucional desvaneció la teoría de que las personas jurídicas no

sufren daño moral por carecer de sentimientos, teniendo como base para ello, las regulaciones de derechos fundamentales desarrollados en la Constitución Política de 1993. Sin perjuicio de ello, aun falta seguir desarrollando mas jurisprudencia a favor del daño en la Persona Jurídica, ya que aun se pide demostrar dicho daño, mientras en las personas naturales y especialmente los trabajadores, se presume.

Respecto a la pregunta ¿La legislación peruana estable como regla general la reposición laboral?, refirieron que, la Constitución de 1993 protege el derecho al trabajo mediante una reserva de Ley, es decir, mediante el Decreto Legislativo 728, estableciendo que la reposición laboral procede solo en casos de despido nulo (causa de despido: discriminación, afiliación a sindicato o por encontrarse en gestación), mientras que no corresponde reposición laboral en casos de despido injustificado o incausado. Pero que es la jurisprudencia la que ha generado reposiciones laborales donde correspondían indemnizaciones. Quedando a la fecha, a criterio del trabajador si piden una reposición o una indemnización.

Del estudio de los documentos judiciales, se tiene que los trabajadores ante un despido solicitan reposición laboral e indemnización por daño moral, los mismos que son abalados por los jueces, sin mediar el daño moral que le causan a la persona jurídica.

Por último, respecto el tercer objetivo específico: Proponer una alternativa de solución ante el problema planteado; los entrevistados a la pregunta ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?, contestaron que, dentro de una relación laboral el empleador – persona jurídica, tiene la facultad de dirección dado que es esta la que pone el capital, plan de negocios, es decir, es quien arriesga su patrimonio a cambio de obtener un propósito, por cuanto, debe tener la facultad de determinar las estrategias de acción, las mismas que deben ser obedecidas por el trabajador. Esta facultad no es más que un fragmento del derecho fundamental de la libertad de empresa, que constitucionalmente permite a la persona jurídica actuar libremente con el propósito de alcanzar los fines para el cual fue constituido. En ese contexto, al dictarse una reposición laboral, se limita la facultad de decisión que tiene la persona jurídica.

Y, a la pregunta ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?, coincidieron que es una pregunta sencilla de responder, debido a que la estabilidad laboral relativa es sinónimo de indemnización, una tendencia en donde no se obliga a la persona jurídica a trabajar con un personal que no desea mantener dentro de su estructura, sino en resarcirle los daños que le pudiera haber causado por un despido indebido, generando menores costos y mejores resultados a la persona jurídica. Es más, indicaron que la estabilidad laboral relativa no solo beneficia a la persona jurídica, sino a los mismos trabajadores, debido a que, si la persona jurídica puede contratar y desvincular trabajadores con menores costos, serán más las personas jurídicas que contratarán trabajadores en blanco, es decir, con todos los derechos y beneficios.

Por último, del análisis documentario se tuvo que, las sentencias y medidas cautelares de reposición laboral son contradictorias a la libertad de empresa de las personas jurídicas, encontrándose claramente dentro de la doctrina de la estabilidad laboral absoluta, perjudicando a las personas jurídicas.

4.2. DISCUSIÓN

En esta tesis, para la discusión, se empleó el método de triangulación entre los antecedentes, la doctrina y los resultados obtenidos, logrando contrastarse los objetivos planteados. Por ello se prosiguió a obtener el siguiente análisis:

El objetivo general de esta tesis fue determinar si la reposición laboral genera daño moral en la persona jurídica, en las ciudades de Huaraz y Caraz, durante el año 2020. Respecto a ello, durante el desarrollo del marco teórico se encontró antecedentes nacionales e internacionales que concuerdan que, sin dudas la Persona Jurídica puede sufrir daño moral, esto a razón de que como explica la doctrina, la persona jurídica, al igual que la persona natural - no en todos sus extremos-, pero sí cuenta con derechos fundamentales, tal como también lo consideró el Tribunal Constitucional en el caso del Banco Central de Reserva y demás fallos sucesivos. Estas aseveraciones fueron desarrolladas específicamente en la doctrina de correspondencia de derechos y el de la personalidad, con la cual se tuvo la primera premisa, la cual es, que una persona jurídica sufre daño moral cuando algunos de sus derechos intrínsecos a su personalidad (derechos fundamentales que permiten su existencia), se vean afectados o limitados. Por otro lado, con el desarrollo de esta tesis se definió que la reposición laboral es la medida judicial por la cual, ante un despido arbitrario, por jurisprudencia, pese a que la Ley por mandato Constitucional no lo reconoce, corresponde que el empleador – persona jurídica, reponga al trabajador en el mismo puesto en el que venía trabajando antes de la desvinculación, bajo apercibimiento de ser procesado por desobediencia a la autoridad; todo esto pese a que como se demostró con las tesis analizadas, los trabajadores repuestos y con contratos indeterminados no trabajan al igual que los trabajadores con contrato a plazo fijo o en su defecto trabajadores que no iniciaron procesos por reposición laboral. Es decir, con esta medida judicial, ya sea por sentencia o medida cautelar, a la persona jurídica le es devuelto por la fuerza un trabajador expectorada de esta, viéndose obligado a reponerlo en su anterior puesto de trabajo, limitado a realizar variaciones de puesto de trabajo, así como también se ve obligado a implementar mayores medidas de control a fin de no tener inconvenientes con los demandantes. Llegando a la segunda

premisa de que la reposición laboral contraviene al derecho de dirección y libertad de empresa de la persona jurídica; entendiéndose por esta última no solo como la libertad de contratar, sino también la libertad de planificar, libertad de disponer libremente de sus recursos, la libertad de trabajar con las personas de su elección.

Respecto a las dos premisas definidas, de las entrevistas y análisis documental, se obtuvo como conclusión que en Huaraz – Caraz, efectivamente se dan las reposiciones laborales, al punto de que el trabajador ante un despido tiene la facultad de optar por una reposición o indemnización, y agregado a ello, como es de ver en los expedientes judiciales también solicitan y le son concedidas indemnizaciones por daño moral; todo esto sin analizar ni valorar que con esta medida la persona jurídica sufre daño moral. Agregado a esto, por la demora de los juzgados en resolver los conflictos de interés entre despido y reposición, la persona jurídica debe soportar 1 o hasta 2 años con el trabajador repuesto, sin poder variarlo de puesto o realizar coordinaciones con la normalidad corresponde entre un empleador y trabajador.

Con lo expuesto se demostró que existen dos premisas, la primera de que la persona jurídica sí sufre daño moral, mediante la vulneración o limitación de derechos fundamentales distintos a los patrimoniales; y, como segunda premisa que la reposición limita el derecho de libertad de empresa con el que cuenta la persona jurídica. En consecuencia, se determinó fehacientemente que, la reposición laboral si generó daño moral en la persona jurídica en Huaraz – Caraz durante el año 2020.

Así también, el primer objetivo específico de esta investigación fue establecer cuándo una persona jurídica sufre daño moral por reposición laboral; para ello se acudió a los antecedentes de investigación, donde se tuvo que el momento en el cual la persona jurídica sufre daño moral es cuando le es lesionado el derecho fundamental que le permite ser lo que es, o cuando le es vulnerada la facultad que le permite alcanzar los objetivos para el cual fue creada. En ese contexto, la doctrina que se encuentra detrás de la Constitución, respecto a la libertad de empresa, indica que las personas naturales tienen derecho a desarrollarse económicamente, pudiendo hacerlo de forma colectiva (persona jurídica), ya que es la mejor forma de maximizar

los resultados, y en consecuencia beneficiar a más personas. Es por ello que la persona jurídica cuenta con la libertad de empresa, la cual le da libertad a constituirse como un tipo de empresa u otra, escoger el mercado donde interactuará, y con mayor razón escoger los trabajadores con los que quiere contar para lograr los objetivos para los cuales existe. Y, estando que por la reposición laboral se obliga a la persona jurídica a seguir contando con el trabajador repuesto, a seguir pagándole los beneficios sociales, así como a tenerlo en el mismo puesto de trabajo, dado que son mínimos los casos en los que un trabajador repuesto es rotado de área; es así como se daña moralmente a la persona jurídica, ya que se le amputa esa libertad de disponer, coordinar y ejecutar sus planes de negocio.

En función a lo expuesto se estableció que la persona jurídica sufre daño moral cuando es dada la medida de reposición laboral, es decir, desde el momento en el que el trabajador es reincorporado al centro de trabajo.

En cumplimiento de la guía de investigación se tuvo como segundo objetivo específico analizar la manera cómo la reposición laboral genera daño moral a la persona jurídica; en palabras más claras fue objeto específico de esta tesis, analizar la gravedad del daño moral generado a la persona jurídica por la reposición laboral. En ese contexto, remitiéndonos a la doctrina de la autonomía del daño moral, es de comprender que todo daño moral genera un daño patrimonial en la persona jurídica, en consecuencia, pese a que el daño patrimonial no fue objeto de esta investigación; la reposición laboral también le genera costos a la persona jurídica. Ya entrando específicamente en el objeto de estudio, la reposición laboral, tal como fue demostrado en los objetivos anteriormente desarrollados, dentro de la relación entre trabajador y empleador (persona jurídica), le cercena a esta última su facultad de libre dirección, coordinación y planificación, generando que sus representantes legales tengan que lidiar con los trabajadores repuestos, retrasándose en trabajos y planes de negocio, direccionando sus esfuerzos a mantener un buen clima laboral, desconcentrándose de las prioridades. Por lo que la reposición laboral genera un daño moral de consideración a la persona jurídica, en ocasiones hasta pone en peligro su continuidad; ejemplo de ello es que hay empresas como Electra – Banco Azteca, cerraron en nuestro país; y justamente, uno de los casos laborales analizados fue el de un trabajador

que obtuvo a su favor una sentencia de reposición laboral con indemnización por daño moral. De esta manera se analizó que la reposición laboral genera en la persona jurídica un daño moral de consideración.

Por último, como tercer objetivo específico se tuvo el de proponer una alternativa de solución ante el problema planteado; para lo cual fue necesario analizar las doctrinas de estabilidad laboral relativa y estabilidad laboral absoluta, teniendo que la primera es más respetuosa de los derechos fundamentales de la persona jurídica, dando una razonada flexibilidad de solución ante un despido, mientras que la segunda es una tendencia opresiva del derecho a la libre empresa; teniendo por ello antecedentes en los que sus autores apuestan por una flexiseguridad, es decir, que se adopte un sistema en el que el trabajador mediante mandato judicial viva adherido a la persona jurídica, sino que en menor plazo le sea resarcido la afectación, y a su vez se encuentre en constante crecimiento personal para conseguir nuevos y mejores trabajos. En ese contexto, también hubo entrevistados que manifestaron que la reposición laboral pese a tener como propósito proteger el derecho al trabajo, termina generando lo contrario, debido a que las personas jurídicas al ver que sus metas y planes de negocio se pueden ver en peligro por las reposiciones laborales, prácticamente para subsistir se ven obligados a contratar personal en negro, es decir, fuera de planilla, evidentemente sin beneficios sociales para los trabajadores. Algo así como lo que sucedió en los Estados Unidos, donde se decretó una Ley que impedía desalojar a arrendatarios que sean adultos mayores, claramente con el objetivo de no dejar sin hogar a los adultos, pero al final provocando que mas arrendadores se nieguen a celebrar contratos de arrendamiento con adultos mayores porque sabían que al final no los iban a poder desalojar.

En este punto, es necesario entender que la vida del ser humano está ligado necesariamente a la economía, tal como coreaba el cantautor Andrés Calamaro “no se puede vivir del amor, no se pueden pagar las deudas con amor”; es decir que, como seres humanos vamos a actuar siempre en prospecto de tener una mejor calidad de vida, la misma que actualmente es costeadada según los ingresos que la persona tiene; en ese contexto, se debe apostar por soluciones matemáticamente beneficiosas y no por soluciones metafóricas y moralistas que a la larga desincentivan el desarrollo humano.

Adicionando a ello, para analizar un problema y más para dar una propuesta de solución, es fundamental determinar cómo nace la relación laboral entre el trabajador y la persona jurídica, los mismos que tienen su existencia en la libertad, uno por contar con la libertad de trabajo y el otro por contar con la libertad de empresa; por cuanto, el término también debe encontrarse en la misma línea. Dado que es la libertad la esencia del ser humano, y en consecuencia también es la esencia de la persona jurídica, ya que esta viene a ser un colectivo de personas naturales; y, siendo más específicos nadie obliga a un trabajador a ingresar a una empresa, así como tampoco nadie obliga a una persona jurídica a contratar a un trabajador; por lo mismo, cuando uno de ellos ya no cuente con la voluntad de mantener dicha relación, tampoco deberían ser obligados a continuar con ella. En ese contexto tal como se demostró en el marco teórico de la presente tesis, por lo menos la empresa no puede obligar a un trabajador a seguir laborando, ya que ante un abandono de trabajo procede en la gran mayoría de casos el descuento en la liquidación de beneficios sociales; mientras que por el lado de la persona jurídica existe un mandato judicial de reposición laboral, la misma que al ser incumplida acarrea un proceso penal. Si ello lo polarizáramos a otras relaciones humanas, se podría interpretar que, en una relación de pareja, al momento de disolverse, la parte que se encuentre inconforme pueda demandar a la otra a fin de obtener un mandato judicial para retomar la relación y seguir viviendo bajo un mismo techo; ya que, en la relación laboral, la empresa sí se ve obligado a convivir ocho horas al día con un trabajador que no desea tener entre sus filas. Ahora bien, tampoco es que la persona jurídica cumpla sus objetivos arrasando con los derechos y la dignidad del trabajador, porque de lo contrario también sería un ejercicio abusivo del derecho; pero por ello tampoco puede ser mutilados y limitado hasta el punto de perder parcialmente su derecho fundamental a la libre empresa. Es así que al hablar de actividad comercial y persona jurídica hay que entender que la finalidad de esta persona jurídica, en la mayoría de los casos es obtener una rentabilidad, la misma que solo puede obtenerla por prestar servicios y bienes de buena calidad, requiriendo para ello contar con buenos trabajadores, es decir, una empresa no se desase ni paga mal a los buenos trabajadores, por el mismo hecho que los necesita; y aun en el supuesto

negado que la persona jurídica pague mal a sus buenos trabajadores, estos por el mismo hecho de ser buenos, serán rápidamente contratados por otras personas jurídicas. Es por ello que la reposición laboral, no solo genera un daño moral a la persona jurídica, sino que a la larga también genera un daño al trabajador, dado que inconscientemente genera en el trabajador una especie de seguridad absoluta, ocasionando que no se supere día a día. También hay que tener en cuenta que al momento de sopesar si pesa más el derecho al trabajo que tiene el trabajador o el derecho a la libre empresa que tiene la persona jurídica, hay que realizarlo siempre respetando la libertad. Por lo expuesto, la propuesta de solución al problema planteado en la presente investigación consistió necesariamente en la libertad; por lo que en concordancia con los antecedentes, doctrina y entrevistas desarrolladas; es el de la indemnización, pero no una indemnización como la que se da en estos momentos, en los que llegan a darse después de años de proceso; es decir, ante un despido arbitrario no debe corresponder la reposición laboral, sino una indemnización de mayor cuantía y tramitada en un proceso célere. Asimismo, también podría optarse como en otros países, por un seguro de desempleo, fondo en el cual aportarían los empleadores, todo esto a fin de tener una relación sana y llevadera entre el trabajador y la persona jurídica – empleador.

V. CONCLUSIONES

- **Primera:** La persona natural y la jurídica no tienen los mismos derechos, pero si una gran cantidad de derechos en común, por lo que una persona jurídica tiene pertenencia de derechos fundamentales, los mismos que conforman su personalidad, ejemplo de ello, el derecho fundamental a la libre empresa; por lo que al ser vulnerada o limitada alguno de estos derechos, se le produce un daño moral. Por lo que efectivamente, la reposición laboral, al limitar el derecho a la libre empresa de la persona jurídica, le genera daño moral.
- **Segunda:** Durante el año 2020, en Huaraz y Caraz; al momento de dictarse los mandatos de reposición laboral, ya sean como sentencia o medida cautelar, en ningún extremo se ponderó si dicha acción le genera daño moral a la persona jurídica.
- **Tercera:** El derecho más importante de la persona jurídica para la determinación del daño moral, es el de la libertad, y en específico el derecho a la libertad de empresa, por lo que cualquier limitación desproporcional a esta generará daño moral a la persona jurídica.
- **Cuarta:** La persona jurídica al encontrarse necesariamente constituida con un propósito, al recortar o lesionar las facultades con las que cuenta esta para el cumplimiento de su razón de ser, se le genera un daño moral de consideración. En consecuencia, la reposición laboral al recortar la libertad de empresa de la persona jurídica, le genera a esta un daño moral de consideración.
- **Quinta:** La solución de conflictos entre el trabajador y la persona jurídica debe tener como límite el derecho fundamental de la libertad, es decir, no se puede obligar a una u otra a una convivencia, ya que esto solo provocará que día a día la relación se contamine más y más. Por consiguiente, la mejor solución es la indemnización o el seguro de desempleo.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Que, los magistrados vía control difuso, en lugar de aplicar la reposición laboral, apliquen la indemnización; pues esta genera mejores beneficios para ambas partes.
- Segunda: Que, los representantes legales de las personas jurídicas, a través de sus abogados, pongan de conocimiento a los magistrados, que la reposición laboral le genera un daño moral a la persona jurídica, afectándolas considerablemente, hasta el punto de que en ocasiones quiebran o colateralmente se terminan afectando a nuevos trabajadores que tratan de ingresar al mercado laboral.
- Tercera: Que, los trabajadores tomen consciencia de que la reposición laboral en lugar de beneficiarlos, los ata a un centro de trabajo en el cual ya no llegan a tener un crecimiento profesional; a que se sigan preparando y superando día a día a fin de obtener trabajos mejores remunerados.
- Cuarta: Que, las partes de una controversia de reposición laboral entiendan que, por proteger el derecho al trabajo, no se puede recortar el derecho a la libertad de empresa, ya que ello afectará a ambas partes.

Referencias:

- Anzorena, G. (1939). *"La Reparación Del Agravio Moral En El Código Civil"*. Perú. Revista *La Ley*.
- Arias, E. (08 De Diciembre De 2020). *"Investigación Descriptiva"*. Economipedia. Obtenido De <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Arias, M. (2014) *"El Rigor Científico En La Investigación Cualitativa"*. Antioquia. Universidad de Antioquía Colombia.
- Baeza, A. (2014). *"El Análisis Factorial Exploratorio"*. Murcia: Dulcinea.
- Beltran, D. (2008). *"La Estabilidad En El Empleo"*. Cataluña: Universidad Ramón Llull.
- Bertomeu, P. (2016). *"La Entrevista"*. Barcelona: Diposit.
- Bogdan, S. (1987). *"Introducción A Los Métodos Cualitativos De Investigación - La Búsqueda De Significados"*. Barcelona: Paidós.
- Bohytrón, R. (2015). *"Atributos De La Persona Jurídica Pasibles De Daño Moral"*. San Salvador. Revista *Ciencia Y Tecnología*.
- Cabrejos, E. (2017). *"Una Nueva Oportunidad Desperdiciada"*. Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- Casación, 2673-2010 Lima (Corte Suprema 31 De Mayo De 2011).
- Casación, 1594-2013 (Corte Suprema De Justicia Del Perú 15 De Octubre De 2014).
- Chaves, C. (2005). *"La Categorización Un Aspecto Crucial En La Investigación Cualitativa"*. San Juan de Pasto. Revista De Investigación Cesmag.
- Cidoncha, M. (2006). *"La Ley y la garantía de mercado"*. Primera edición. Madrid. Revista Española de Derecho Constitucional.
- Conclusiones Plenarias, Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral Y Procesal Laboral (Poder Judicial Perú 13 De Setiembre De 2018).
- Consultores, B. (2 De Marzo De 2020). *"Técnicas De Recolección De Datos Para Realizar Un Trabajo De Investigación"*. Obtenido De <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Ernesto, G. (16 De Julio De 2014). *"Los Derechos De La Personalidad"*. Obtenido De Biblioteca Jurídica Virtual Unam: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3636/5.pdf>

- Espinoza, J. (2007). *"Derecho De La Responsabilidad Civil"*. Lima. Gaceta Juridica Quinta Edición.
- Figuroa, M. (2016), *"Buenas Prácticas para la Evaluación por Pares"*, Santiago. Foro de Editores de Chile.
- Fuentes, M. (15 De Setiembre De 2019). *"Agnitio"*. Obtenido De [Http://Agnitio.Pe/Articulo/El-Fin-De-La-Reposicion-Que-Empiecen-Las-Reformas-Laborales/](http://Agnitio.Pe/Articulo/El-Fin-De-La-Reposicion-Que-Empiecen-Las-Reformas-Laborales/)
- Gadea, G. (2020). *"Concepto De Daño Moral"*. Nicaragua.Universidad Centroamericana.
- Galindo, E. (12 De Agosto De 2013). *"Representatividad de la muestra"*. Bloguer.Com. Obtenido De [Https://Tesis-Investigacion-Cientifica.Blogspot.Com/2013/08/Concepto-De-Diseno-De-Investigacion.Html?M=0](https://Tesis-Investigacion-Cientifica.Blogspot.Com/2013/08/Concepto-De-Diseno-De-Investigacion.Html?M=0)
- García, I. (2008). *"Derecho de propiedad"*. Primera edición. Madrid. Planeta
- Henri, L. (1955). *"Tratdo Practivo De Responsabilidad Civil"*. Paris: Libreria Dalloz.
- Ibertíc. (2020). *"Entrevistas En Profundidad Guía Y Pautas Para Su Desarrollo"*. Ibertíc.
- Jairo, V. (2016). *"Derecho Administrativo Laboral Principios, Estructura Y Relaciones Individuales"*. Bogotá: Editores Legis S.A.
- López, R. (1990). *"Responsabilidad Por Daño Moral, Docrtrina Y Jurisprudencia"*. Barcelona: José María Bosch.
- Molina, O. (2015). *"La Transferencia De Conocimeinto Cientifico Y Tecnológico"*. Lima: Innda.
- Morales, F. (13 De Octubre De 2020). *"Estudio Transversal"*. Economipedia. Obtenido De [Https://Economipedia.Com/Definiciones/Estudio-Transversal.Html](https://Economipedia.Com/Definiciones/Estudio-Transversal.Html)
- Noemí, R. (22 De Noviembre De 2014). *"Estabilidad Laboral"*. Sslideshare. Obtenido De [Https://Es.Slideshare.Net/Mayumisemilop/Estabilidad-Laboral41902763#:~:Text=La%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20RELATIVA.,Econ%C3%B3mica%20A%20CARGO%20DEL%20EMPLEADO R.](https://Es.Slideshare.Net/Mayumisemilop/Estabilidad-Laboral41902763#:~:Text=La%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20RELATIVA.,Econ%C3%B3mica%20A%20CARGO%20DEL%20EMPLEADO R.)
- Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral Y Procesal Laboral (Poder Judicial Del Perú 13 De Setiembre De 2018).
- Puga, E. (2019). *"La Compra De Renuncia Obligatoria En El Servicio Público Ecuatoriano: Una Perspectiva Desde Los Derechos Humanos"*. Quito, Ecuador: Pontifica Universidad Católica De Ecuador .

- Rada, M. (2011). *"El Rigor En La Investigación Cualitativa"*. Caracas: Upel - Impm.
- Robles, B. (2011). *"La Entrevista En Profundidad: Una Técnica Útil Dentro Del Campo Antropofísico"*. Mexico Escuela Nacional De Antropología E Historia, Inah.
- Rueda Fonseca, M. (2007). *"Las Vertientes Doctrinarias Del Daño Moral O Pretium Doloris"*. Bolivia. Revista Boliviana De Derecho.
- Santi, M. (2013). *"La Ética De La Investigación Social En Debate"*. Buenos Aires. Facultad Latinoamericana De Ciencias Políticas.
- Sentencia Del Tribunal Constitucional, 1001 (Tribunal Constitucional Enero De 09 De 2002).
- Sentencia Del Tribunal Constitucional, 976 (Tribunal Constitucional 13 De Marzo De 2001).
- Sentencia Tribunal Constitucional, 1124-2001 (Tribunal Constitucional 11 De Julio De 2002).
- Sentencia Del Tribunal Constitucional, 0905-2001 (Tribunal Constitucional 14 De Agosto De 2002).
- Sentencia Del Tribunal Constitucional, 1647-2013 (Tribunal Constitucional 3 De Noviembre De 2015).
- Shuttleworth, M. (21 De Agosto De 2013). *"Diseño De Investigación"*. Explorable. Obtenido De [Https://Explorable.Com/Es/Print/Diseno-De-Investigacion-Descriptiva](https://Explorable.Com/Es/Print/Diseno-De-Investigacion-Descriptiva)
- Tamayo, M. (2017). *"El Proceso De La Investigación Científica Cuarta Edición"*. Mexico: Limusa Noriega Editores.
- Torres, F. (2015). "La Libertad de Empresa". Lima. Revista Electrónica de Derecho Comercial.
- Questionpro. (14 De Julio De 2017). *"investigación Transversal"*. Questionpro. Obtenido De [Https://Www.Questionpro.Com/Blog/Es/Investigacion-Transversal/#](https://Www.Questionpro.Com/Blog/Es/Investigacion-Transversal/#)
- Zavala, V. (2019). *"Reforma Laboral Tarea Pendiente"*. Lima. La Cámara.

Tesis Analizadas:

- Choque, M. (2016). "*El Presupuesto De La Municipalidad Distrital De Wanchaq Y La Reposición Laboral - Periodo 2011-2015*". Cusco: Repositorio De La Universidad Andina De Cusco.
- Díaz, E. (2019). "*El Daño Moral En Las Personas Jurídicas, Dogmática, Jurisprudencia Y Teoría*". Lambayeque: Repositorio De La Universidad Pedro Ruiz Gallo .
- Huincha, R. (2019). "*La Responsabilidad Civil Como Consecuencia Del Daño Moral En La Persona Jurídica En La Legislación Civil*". Huaraz: Repositorio De La Universidad Nacional De Santiago Antunez De Mayolo.
- Mejía, S. (2017). "*La Influencia De La Estabilidad Laboral En El Desempeño Laboral*". Quito: Universidad Andina Simon Bolivar.
- Páez, C. (2009). "*El Daño Moral En Las Personas Jurídicas De Derecho Privado*". Getafe: Universidad Carlos III De Madrid.
- Vélez, A. (2018). Tesis: "*El Daño Moral en La Persona Jurídica*". Guayaquil: Universidad Católica De Santiago Guayaquil.
- Yunga, M. (2016). "*Las Personas Jurídicas Como Víctimas Y Causantes*". Ecuador: Universidad De Cuenca.
- Zapata, D. (2018). "*La Evolución De La Protección Frente Al Despido De Los Trabajadores De Confianza A Propósito De La Casación Laboral N° 18450-2015*". Chiclayo: Repositorio De La Unversidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

ANEXOS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN					
OBJETIVO	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICA
Determinar la relación que existe entre la Reposición Laboral y el Daño Moral en la Persona Jurídica	Reposición Laboral	La estabilidad laboral absoluta y relativa	¿Cuál de estos dos tipos de estabilidad laboral genera más costos al empleador en una desvinculación laboral?	Juicio de expertos en materia de derechos fundamentales	Entrevista
		Reposición laboral en la Legislación Peruana	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?		
		Reposición laboral en la Jurisprudencia Peruana	¿La jurisprudencia laboral está más a favor del trabajador o el empleador?		
		Opciones de la persona jurídica ante una reposición laboral	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?		
	Daño Moral en la Persona	Daño moral como menoscabo a bienes de la personalidad	¿El daño moral se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	Expedientes judiciales de Reposición Laboral	Análisis de Expedientes judiciales
		Daño moral según el Código Civil Peruano	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la		

	Jurídica		existencia del daño moral en la persona jurídica?		
		Daño moral según la jurisprudencia nacional	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?		
		El derecho fundamental de la Libertad de Empresa	¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?		

INSTRUMENTOS:

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales estimado (a) entrevistado (a), la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: “El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral”; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

“Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020”

ENTREVISTADO (A): _____

CARGO: _____

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplia el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?

Entrevistado (a)

Guía de Análisis Documental

IDENTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN LABORAL TRAMITADO EN EL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ			
Nº DE EXPEDIENTE SOLICITADO	00396-2020-0-0201-JR-LA-01 (CUADERNO PRINCIPAL) – PRIMERA INSTANCIA		
ANÁLISIS DEL PROCESO DE REPOSICION LABORAL			
CONDICIÓN		SI	NO
	REPUESTO	X	
PERIODO	2020		
FUNDAMENTOS DEL MAGISTRADO PARA DICTAR LA REPOSICIÓN LABORAL	<p>El magistrado ha emitido sentencia favorable al demandante, ordenando su reposición, así como ordenando a la persona jurídica de nombre Banco Azteca, el pago de lucro cesante y daño moral por la suma de S/ 4,000.00 – Cuatro mil con 00/100 soles, así como el pago de las costas y costos procesales. Bajo el respaldo de la jurisprudencia, tales como el caso Telefónica; entendiéndose al igual que otros magistrados, que la forma correcta de proteger el derecho al trabajo, es con la reposición laboral, y, es más, pese a la reposición laboral, ordenó que corresponde a la persona jurídica, pagar una indemnización por daño moral. No realizando valoración alguna sobre el daño o menoscabo que se le pueda causar a la persona jurídica.</p>		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN LABORAL TRAMITADO EN LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
Nº DE EXPEDIENTE SOLICITADO	00396-2020-0-0201-JR-LA-01 (CUADERNO DE APELACIÓN) – SEGUNDA INSTANCIA		
ANÁLISIS DEL PROCESO DE REPOSICION LABORAL			
CONDICIÓN		SI	NO
	REPUESTO	X	
PERIODO	2020		
FUNDAMENTOS DEL MAGISTRADO PARA DICTAR LA REPOSICIÓN LABORAL	<p>Los Magistrados de Sala, bajo los mismos argumentos que los esgrimidos por el Juez de primera instancia, ha declarado por confirmar en parte la sentencia obtenida por el demandante; indicando que sí corresponde aplicar la reposición laboral, ya que de no hacerlo se estaría vaciando de fondo el derecho al trabajo. Fallando que se debe reponer al demandante, y a su vez, que la indemnización por lucro cesante y daño moral debe elevarse a la suma de S/ 9,000.00 – Nueve mil con 00/100 soles, debido a que el trabajador fue despedido en pandemia, no analizando lo más mínimo que en la pandemia por COVID 19, las personas jurídicas también fueron gravemente golpeadas; tal es el caso del Banco Azteca, que a la fecha ya no existe en el Perú.</p>		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN LABORAL TRAMITADO EN EL JUZGADO CIVIL DE LA PROVINCIA DE HUAYLAS			
Nº DE EXPEDIENTE SOLICITADO	00012-2020-0-0201-JR-LA-01 (CUADERNO PRINCIPAL) PRIMERA INSTANCIA		
ANÁLISIS DEL PROCESO DE REPOSICION LABORAL			
CONDICIÓN		SI	NO
	REPUESTO	X	
PERIODO	2020		
FUNDAMENTOS DEL MAGISTRADO PARA DICTAR LA REPOSICIÓN LABORAL	<p>El Juez del Juzgado Civil de la Provincia de Caraz, falló sentenciando que corresponde reponer al demandante en su puesto de trabajo, bajo el fundamento de que en contra del demandante se produjo un despido arbitrario en su modalidad de despido encausado, ya que no le comunicaron con la causa de despido; y que si bien, el artículo 34º del Decreto Legislativo establece que en dichos casos tan solo corresponde la indemnización, fallar de esa manera sería vaciar de contenido lo establecido en el artículo 28º de la Constitución, tal como señala la jurisprudencia emitida en el Caso Telefónica y el caso Huatuco. Todo esto pese a que la Constitución establece que es la Ley la encargada de proteger adecuadamente el derecho al trabajo, no deteniéndose a desarrollar si la reposición es la mejor manera y pero aun que ésta medida no genere daño moral en la persona jurídica.</p>		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN LABORAL TRAMITADO EN EL JUZGADO CIVIL DE LA PROVINCIA DE HUAYLAS EN EL 2020			
Nº DE EXPEDIENTE SOLICITADO	0053-2020-90-0207-JR-LA-01 (CUADERNO CAUTELAR)		
ANÁLISIS DEL PROCESO DE REPOSICION LABORAL			
CONDICIÓN		SI	NO
	REPUESTO	X	
PERIODO	2020		
FUNDAMENTOS DEL MAGISTRADO PARA DICTAR LA REPOSICIÓN LABORAL	<p>El magistrado que ha resuelto la medida cautelar, la ha declarado fundado en el presupuesto de que la demandante puede sufrir un daño irreparable y que a su vez ésta a futuro obtendría una sentencia favorable. Ello bajo su entendimiento de que es la forma correcta de proteger el derecho constitucional al trabajo que tiene la demandante; sin mediar que la Constitución le otorga a la Ley la facultad de determinar la protección correcta del referido derecho, no habiendo desarrollado en lo mínimo los efectos negativos que esta reposición pueda causar a la persona Jurídica denominada Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá (empleadora). Desde el mandato de la reposición laboral ya han transcurrido ocho meses y aun no se ha emitido la sentencia; por lo que la persona jurídica se encuentra obligada a seguir trabajando con la demandante, pese a no querer hacerlo.</p>		

Validadores:



FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar ideas y pensamientos

1.4. **Investigador:**

Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando

Condición : Egresado

Nacionalidad : Peruana

Procedencia : Huaraz

Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista en torno al tema propuesto.

1.6. **Información del experto (Validador):**


Nombres y Apellidos: Úrsula Rosalía Aniceto Norabuena

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	
Maestría	Derecho Civil y Comercial
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Coordinadora	1
Ilustre Colegio de Abogados de Ancash	Decana	1


Úrsula R. Aniceto Norabuena
ABOGADA
C.A.A. N° 1645



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. ASPECTOS DOCTRINALES:


Ursula R. Arico Nóbrega
ABOGADA
C.A.A. N° 1645

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

OBJETIVO	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICA		
Determinar la relación que existe entre la Reposición Laboral y el Daño Moral en la Persona Jurídica	Reposición Laboral	La estabilidad laboral absoluta y relativa	¿Cuál de estos dos tipos de estabilidad laboral genera más costos al empleador en una desvinculación laboral?	Juicio de expertos en materia de derechos fundamentales	Entrevista		
		Reposición laboral en la Legislación Peruana	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?				
		Reposición laboral en la Jurisprudencia Peruana	¿La jurisprudencia laboral está más a favor del trabajador o el empleador?				
		Opciones de la persona jurídica ante una reposición laboral	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?				
	Daño Moral en la Persona Jurídica	Daño moral como menoscabo a bienes de la personalidad	¿El daño moral se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?			Expedientes judiciales de Reposición Laboral	Análisis de Expedientes judiciales
		Daño moral según el Código Civil Peruano	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?				
		Daño moral según la jurisprudencia nacional	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?				
		El derecho fundamental de la Libertad de Empresa	¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?				

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1		Reposición Laboral									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO				
1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X	X		X		X					
2. ¿La legislación peruana estable como regla general la reposición laboral?	X	X		X		X					
3. ¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X	X		X		X					
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X	X		X		X					
Categoría 2		Daño Moral En La Persona Jurídica									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO				
5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica – empleador?	X	X		X		X					
6. ¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X	X		X		X					
7. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X	X		X		X					
8. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?	X	X		X		X					

Comentarios:

Opinión de Aplicabilidad:

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

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Úrsula Rosalía Aniceto Norabuena

DNI: 40055999

Huaraz, 18 de junio de 2021


Úrsula R. Aniceto Norabuena
ABOGADA
C.A.A. N° 1645

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020.

N°	CATEGORIAS / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORÍA 1							
1	¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X		X		X		
2	¿La legislación peruana estable como regla general la reposición laboral?	X		X		X		
3	¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X		X		X		
4	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X		X		X		
	CATEGORÍA 2							
5	En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica – empleador?	X		X		X		
6	¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X		X		X		
7	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		
8	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Úrsula Rosalía Aniceto Norabuena

DNI: 40055999

Especialidad del validador: Maestra en Derecho Civil y Comercial

Huaraz, 18 de junio de 2021.


Úrsula R. Aniceto Norabuena
ABOGADA
C.A.A. N° 1645

Firma del Experto Informante.

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la Guía Documental

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar argumentación de magistrados

1.4. **Investigador:**

Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando
Condición : Egresado
Nacionalidad : Peruana
Procedencia : Huaraz
Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Análisis Documental de fallos judiciales.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Ursula Rosalia Aniceto Norabuena

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	
Maestría	Derecho Civil y Comercial
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Coordinadora	
Ilustre Colegio de Abogados de Ancash	Decana	

Huaraz, 18 de junio de 2021.


Ursula R. Aniceto Norabuena
ABOGADA
C.A.A. N° 1645



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. ASPECTOS DOCTRINALES:


Ursula R. Ariceto Nolasco
ABOGADA
C.A.A. N° 1645

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

ÍTEMS	Reposición Laboral												OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría				Pertinencia		Relevancia				
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. ¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X		X		X		X		X		X		
2. ¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X		X		X		X		X		X		
3. ¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X		X		X		X		X		X		
4. ¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X		X		X		X		X		X		
Daño Moral En La Persona Jurídica													
ÍTEMS	Reposición Laboral												OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría				Pertinencia		Relevancia				
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. ¿Se analiza el Daño Moral en el trabajador?	X		X		X		X		X		X		
6. ¿Se analiza el Daño Moral en La Persona Jurídica?	X		X		X		X		X		X		
7. ¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X		X		X		X		X		X		
8. ¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X		X		X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Opinión de Aplicabilidad:

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

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Úrsula Rosalia Aniceto Norabuena

DNI: 40055999

Huaraz, 18 de junio de 2021


Úrsula R. Aniceto Norabuena
ABOGADA
C.A.A. N° 1645

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz, 2020.


N°	CATEGORIAS / Items	Pertinencia		Relevancia		Cantidad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORIA 1							
1	¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X		X		X		
2	¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X		X		X		
3	¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X		X		X		
4	¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X		X		X		
	CATEGORIA 2							
5	¿Se analiza el Daño Moral en el trabajador?	X		X		X		
6	¿Se analiza el Daño Moral en la Persona Jurídica?	X		X		X		
7	¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X		X		X		
8	¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ubaldo R. Alvarado Namburo
 ABOGADO
 C.A.A. N° 1645

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Úrsula Rosalía Ancelso Norabuena

DNI: 40056989

Especialidad del validador: Maestría en Derecho Civil y Comercial

Huara, 18 de junio de 2021.


Ursula R. Ancelso Norabuena
C.A.B. N° 1645

Firma del Experto Informante.



FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar ideas y pensamientos

1.4. **Investigador:**

Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando
Condición : Egresado
Nacionalidad : Peruana
Procedencia : Huaraz
Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista en torno al tema propuesto.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Tania Giovanna Villacorta Granados

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	
Maestría	Derecho Empresarial
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Docente a Tiempo Completo	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. ASPECTOS DOCTRINALES:

Fecha de revisión: 18 de junio del 2021.



MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN							
OBJETIVO	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICA		
Determinar la relación que existe entre la Reposición Laboral y el Daño Moral en la Persona Jurídica	Reposición Laboral	La estabilidad laboral absoluta y relativa	¿Cuál de estos dos tipos de estabilidad laboral genera más costos al empleador en una desvinculación laboral?	Juicio de expertos en materia de derechos fundamentales	Entrevista		
		Reposición laboral en la Legislación Peruana	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?				
		Reposición laboral en la Jurisprudencia Peruana	¿La jurisprudencia laboral está más a favor del trabajador o el empleador?				
		Opciones de la persona jurídica ante una reposición laboral	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?				
		Daño moral como menoscabo a bienes de la personalidad	¿El daño moral se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?				
	Daño Moral en la Persona Jurídica	Daño moral según el Código Civil Peruano	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?			Expedientes judiciales de Reposición Laboral	Análisis de Expedientes judiciales
		Daño moral según la jurisprudencia nacional	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?				
		El derecho fundamental de la Libertad de Empresa	¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?				



III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Reposición Laboral										OBSERVACIONES
	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1.	¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X		X		X		X			
2.	¿La legislación peruana estable como regla general la reposición laboral?	X		X		X		X			
3.	¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X		X		X		X			
4.	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X		X		X		X			
Categoría 2	Daño Moral En La Persona Jurídica										
Categoría 2	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	5.	En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica – empleador?	X		X		X		X		
6.	¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X		X		X		X			
7.	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		X			
8.	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la	X		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comentarios:

Opinión de Aplicabilidad:

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

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Tania Giovanna Villacorta Granados

DNI: 31683150

Huaraz, 18 de junio de 2021


Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020.

N°	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORÍA 1							
1	¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X		X		X		
2	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?	X		X		X		
3	¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X		X		X		
4	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X		X		X		
	CATEGORÍA 2							
5	En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica - empleador?	X		X		X		
6	¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X		X		X		
7	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		
8	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del validador: Maestra Tania Giovanna Villacorta Granados

DNI: 31683150

Especialidad del validador: Maestra en Derecho Empresarial

Huaraz, 18 de junio de 2021.


Firma del Experto Informante.

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO
I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la Guía Documental

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar argumentación de magistrados

1.4. **Investigador:**

Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando
Condición : Egresado
Nacionalidad : Peruana
Procedencia : Huaraz
Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Análisis Documental de fallos judiciales.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Tania Giovanna Villecorta Granados

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	
Maestría	Derecho Empresarial
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Docente a Tiempo Completo	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. ASPECTOS DOCTRINALES:

Fecha de revisión: 18 de junio del 2021.

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Reposición Laboral											
	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1. ¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X		X		X		X				
	2. ¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X		X		X		X				
	3. ¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X		X		X		X				
	4. ¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X		X		X		X				
Categoría 2	Daño Moral En La Persona Jurídica											
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	5. ¿Se analiza el Daño Moral en el trabajador?	X		X		X		X				
	6. ¿Se analiza el Daño Moral en la Persona Jurídica?	X		X		X		X				
	7. ¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X		X		X		X				
	8. ¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X		X		X		X				



Comentarios:

Opinión de Aplicabilidad:

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

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Tania Giovanna Villacorta Granados

DNI: 31683150

Huaraz, 18 de junio de 2021



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020.

Nº	CATEGORÍAS / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORÍA 1							
1	¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X		X		X		
2	¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X		X		X		
3	¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X		X		X		
4	¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X		X		X		
	CATEGORÍA 2							
5	¿Se analiza el Daño Moral en el trabajador?	X		X		X		
6	¿Se analiza el Daño Moral en la Persona Jurídica?	X		X		X		
7	¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X		X		X		
8	¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del validador: Maestra Tania Giovanna Villacorta Granados

DNI: 31853150

Especialidad del validador: Maestra en Derecho Empresarial

Huancabamba, 18 de junio de 2021.



Firma del Experto Informante.

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO
I. GENERALIDADES

- 1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020
- 1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida
- 1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar ideas y pensamientos
- 1.4. **Investigador:**
 Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando
 Condición : Egresado
 Nacionalidad : Peruana
 Procedencia : Huaraz
 Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista en torno al tema propuesto.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: *Dante Moyere Solorzano Huamán*

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	Derecho
Maestría	Gestión Pública
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
<i>Municipalidad Distrital de Huaraz</i>	<i>Asesor Legal</i>	<i>1</i>
<i>Municipalidad Distrital de Huaraz</i>	<i>Asesor Legal</i>	<i>1</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. ASPECTOS DOCTRINALES:

Fecha de revisión: 18 de junio del 2021.


Abey-Dante A. Solares Huaman
C. A. A. 3093

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN						
OBJETIVO	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTA ORIENTADORA	FUENTES	TÉCNICA	
Determinar la relación que existe entre la Reposición Laboral y el Daño Moral en la Persona Jurídica	Reposición Laboral	La estabilidad laboral absoluta y relativa	¿Cuál de estos dos tipos de estabilidad laboral genera más costos al empleador en una desvinculación laboral?	Juicio de expertos en materia de derechos fundamentales	Entrevista	
		Reposición laboral en la Legislación Peruana	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?			
		Reposición laboral en la Jurisprudencia Peruana	¿La jurisprudencia laboral está más a favor del trabajador o el empleador?			
		Opciones de la persona jurídica ante una reposición laboral	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?			
	Daño Moral en la Persona Jurídica	Daño moral como menoscabo a bienes de la personalidad	¿El daño moral se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?			Expedientes judiciales de Reposición Laboral
		Daño moral según el Código Civil Peruano	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?			
		Daño moral según la jurisprudencia nacional	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?			
		El derecho fundamental de la Libertad de Empresa	¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?			

Kopy Dente A. Sotomayor Huamán
 C.A. 2023

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Reposición Laboral									
	ÍTEMs	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Categoría 1	1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X		X		X		X		
	2. ¿La legislación peruana estable como regla general la reposición laboral?	X		X		X		X		
	3. ¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X		X		X		X		
	4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X		X		X		X		
Categoría 2	Daño Moral En La Persona Jurídica									
Categoría 2	ÍTEMs	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Categoría 2	5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica – empleador?	X		X		X		X		
	6. ¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X		X		X		X		
	7. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		X		
	8. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		X		



Investigadora: *[Nombre]*

Comentarios:

Opinión de Aplicabilidad:

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

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Dante Solorzano Huamán

DNI: 44812446

Huaraz, 18 de junio de 2021


Dante Solorzano Huamán

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020.


N°	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORÍA 1							
1	¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?	X		X		X		
2	¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?	X		X		X		
3	¿En cuanto a reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador?	X		X		X		
4	¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?	X		X		X		
	CATEGORÍA 2							
5	En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se analice que ello genere algún daño a la persona jurídica – empleador?	X		X		X		
6	¿El daño moral en la persona jurídica se produce cuando se afectan derechos inherentes a la personalidad?	X		X		X		
7	¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		
8	¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?	X		X		X		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Abog. Dante A. Solórzano Huaman
C. A. A. 3093

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del validador. Mg. *Dante Alejandro Solorzano Huamán*

DNI: *44812491*

Especialidad del validador: Gestión Pública

Huaraz, 18 de junio de 2021.


Dante Alejandro Solorzano Huamán

Firma del Experto Informante.

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz - 2020

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la Guía Documental

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabar argumentación de magistrados

1.4. **Investigador:**

Nombres y Apellidos : Br. Díaz Peña John Fernando
Condición : Egresado
Nacionalidad : Peruana
Procedencia : Huaraz
Idioma : Español

1.5. **Instrumento:** Análisis Documental de fallos judiciales.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Dante Moyuca Solorzano Huamán

Grado académico/ Título/Especialidad:

Título Profesional	ABOGADO
Especialidad	Derecho
Maestría	Gestión Pública
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Municipalidad Distrital Huaraz	Asesor legal	1
Municipalidad Distrital Sullista	Asesor legal	1

II. ASPECTOS DOCTRINALES:

Fecha de revisión: 18 de junio del 2021.


Dante A. Solerzosa Huaman
C. A. A. 3093

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

ÍTEM	Reposición Laboral												OBSERVACIONES				
	Redacción clara y precisa				Tiene coherencia con la Categoría				Pertinencia					Relevancia			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
1. ¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X				X				X				X				
2. ¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X				X				X				X				
3. ¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X				X				X				X				
4. ¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X				X				X				X				
Categoría 2	Daño Moral En La Persona Jurídica																
ÍTEM	Daño Moral En La Persona Jurídica												OBSERVACIONES				
	Redacción clara y precisa				Tiene coherencia con la Categoría				Pertinencia					Relevancia			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
5. ¿Se analiza el Daño Moral en el Trabajador?	X				X				X				X				
6. ¿Se analiza el Daño Moral en la Persona Jurídica?	X				X				X				X				
7. ¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X				X				X				X				
8. ¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X				X				X				X				

Comentarios:

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos experto validador:

Mg. Dante Solórzano Huamán

DNI: 44812446

Huaraz, 18 de junio de 2021


Dante A. Solórzano Huamán

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020.

N°	CATEGORIAS / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
	CATEGORIA 1							
1	¿Reconoce a la reposición laboral como el remedio para el despido arbitrario?	X		X		X		
2	¿La reposición laboral se argumenta en base a la Ley o a la Jurisprudencia?	X		X		X		
3	¿Se hace la interpretación del artículo 27 de la Constitución?	X		X		X		
4	¿Se toma en cuenta las normas internacionales sobre indemnización ante despido arbitrario?	X		X		X		
	CATEGORIA 2							
5	¿Se analiza el Daño Moral en el trabajador?	X		X		X		
6	¿Se analiza el Daño Moral en la Persona Jurídica?	X		X		X		
7	¿Se analiza el Derecho a Libertad de Empresa?	X		X		X		
8	¿Se pondera derechos fundamentales del trabajador con los del empleador?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del validador. Mg. *Dante Alejandro Solorzano Huamán*

DNI: *44812491*

Especialidad del validador: Gestión Pública

Huaraz, 18 de junio de 2021.


Dante Alejandro Solorzano Huamán

Firma del Experto Informante.

Entrevistas desarrolladas:

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciada Teodora Anne Salas Palacios, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADA: Licenciada Teodora Anne Salas Palacios

CARGO: Gerente General de La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?

 
C.P.C. Teodora Anne Salas Palacios
GERENTE GENERAL
COOPAC "CHIQUINQUIRA"

Licenciada: Teodora Anne Salas Palacios

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciado José Luis Rodríguez Alba, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADO: Licenciado José Luis Rodríguez Alba


CARGO: Abogado independiente.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplia el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?



José L. Rodríguez Alba
ABOGADO
Reg. C.A.A. N° 3040

Licenciado: José Luis Rodríguez Alba

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciada Julia Esther Murillo Egusquiza de Molina, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADA: Licenciada Julia Esther Murillo Egusquiza de Molina

CARGO: Asesora legal de La Cooperativa Chiquinquira

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?



Julia E. Murillo Egusquiza
ABOGADA
C.A.A. 1543

Licenciada: Julia E. Murillo Egusquiza de Molina

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciado Freddy Aquilino Lucas Asencios, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Labora, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADO: Licenciado Freddy Aquilino Lucas Asencios

CARGO: Abogado independiente.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?



.....
Freddy A. Lucas Asencios
ABOGADO
Rep. C.A.A. N° 1111
Licenciado: Freddy Aquilino Lucas Asencios

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciado Oswaldo Ener Granados Guerrero, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADO: Licenciado Oswaldo Ener Granados Guerrero


CARGO: Juez Mixto del Juzgado de la Provincia de Ocros.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?


OSWALDO ENER GRANADOS GUERRERO
Juez (S)

Juzgado Mixto en Adición al Juzgado
Unipersonal de Ocros

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
Licenciado: Oswaldo Ener Granados Guerrero

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciado Stwarth Adair Hidalgo García, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADO: Licenciado Stwarth Adair Hidalgo García

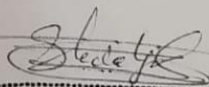

CARGO: Abogado independiente.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplia el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?


 Stwarth A. Hidalgo García
ABOGADO
C.A.A. 1702

Licenciado: Stwarth Adair Hidalgo García

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciada Khevina Liz Araujo Vargas, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADA: Asesora Legal de la Sub Gerencia de Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Huaraz

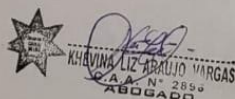
CARGO: Asesora Legal de la Sub Gerencia de Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Huaraz

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplía el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?



KHEVINA LIZ ARAUJO VARGAS
C.A.A. N° 2850
ABOGADO

Licenciada: Khevina Liz Araujo Vargas

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciado Wilder Salvador Huamán, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADO: Licenciado Wilder Salvador Huamán

CARGO: Abogado independiente.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplia el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?


WILDER SALVADOR HUAMÁN
ABOGADO
C.A.B. 1818
CONCILIADOR - VERIFICADOR
Licenciado: Wilder Salvador Huamán

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales Licenciada Sonia Olinda Yauri Sigueñas, la presente entrevista tiene por finalidad recoger su opinión sobre: "El Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral"; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales se le pide que responda con total sinceridad para poder así lograr con éxito la investigación:

TITULO DE LA TESIS:

"Daño Moral en la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"

ENTREVISTADA: Licenciada Sonia Olinda Yauri Sigueñas


CARGO: Abogada independiente.

I. RESPECTO A LA REPOSICIÓN LABORAL

1. ¿La estabilidad laboral absoluta o la estabilidad laboral relativa genera más costos al empleador ante un despido?
2. ¿La legislación peruana establece como regla general la reposición laboral?
3. ¿En cuanto a la reposición laboral, la jurisprudencia nacional está más a favor del trabajador o del empleador – persona jurídica?
4. ¿La reposición laboral limita facultades o derechos de la persona jurídica?

II. RESPECTO AL DAÑO MORAL EN LA PERSONA JURÍDICA

5. En su experiencia profesional ¿Ha observado que en una medida cautelar o sentencia de reposición laboral se haya analizado que ello genere algún daño a la persona jurídica -empleador?
6. ¿La legislación peruana contempla adecuadamente la existencia del daño moral en la persona jurídica?
7. ¿La jurisprudencia nacional amplia el desarrollo del daño moral en la persona jurídica?
8. ¿La reposición laboral afecta la libertad de empresa de la persona jurídica?



Sonia Olinda Yauri Sigueñas
ABOGADA
C.S.L. 3347

Licenciada: Sonia Olinda Yauri Sigueñas

Oficios presentados:



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 07 de junio de 2021.

OFICIO N° 084-2021-UCV-ED-C-Hz

Señor (a):
Abg. JORGE SALVADOR CUEVA DEZA
Decano del Ilustre Colegio De Abogados de Ancash
Presente.

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO METODOLÓGICO.

Es grato dirigirme a su digna persona, para saludarlo cordialmente y, asimismo, en virtud del compromiso y apoyo institucional a la investigación científica, el estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de nuestra Institución, viene ejecutando una investigación científica denominada: "El Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"; razón por el cual, respetuosamente **SOLICITO** autorización para que aplique aquellos instrumentos metodológicos pertinentes a su tema de investigación (entrevistas), en el área bajo su cargo; los que serán de mucha utilidad y ayuda para poder viabilizar y validar la referida investigación.

El estudiante encargado de recopilar la información es:

- **Díaz Peña, John Fernando** - DNI N° 76656549
Celular: 931272420 – Correo Electrónico: diaz69.chiquinquir@gmail.com

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciendo de antemano su gentil colaboración y contribución a la investigación universitaria.

Atentamente,

Dra. Úrsula Aniceto Norabuena
Coordinadora de la Escuela de
Derecho UCV-Huaraz



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 07 de junio de 2021.

OFICIO N° 083-2021-UCV-ED-C-Hz

Señor (a):
Lic. TEODORA ANNE SALAS PALACIOS
Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá
Presente.

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO METODOLÓGICO.

Es grato dirigirme a su digna persona, para saludarlo cordialmente y, asimismo, en virtud del compromiso y apoyo institucional a la investigación científica, el estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de nuestra Institución, viene ejecutando una investigación científica denominada: "El Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020"; razón por el cual, respetuosamente **SOLICITO** autorización para que aplique aquellos instrumentos metodológicos pertinentes a su tema de investigación (entrevistas), en el área bajo su cargo; los que serán de mucha utilidad y ayuda para poder viabilizar y validar la referida investigación.

El estudiante encargado de recopilar la información es:

- **Díaz Peña, John Fernando** - DNI N° 76656549
Celular: 931272420 – Correo Electrónico: diaz69.chiquinquirá@gmail.com

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciendo de antemano su gentil colaboración y contribución a la investigación universitaria.

Atentamente,



Chiquinquirá
Dra. Úrsula Aniceto Norabuena
Coordinadora de la Escuela de
Derecho UCV-Huaraz





Caraz, 18 de junio del 2021.

CARTA G.G N°168 -2021/COOPACCH

SEÑOR:

John Fernando Díaz Peña

ASUNTO: Otorga autorización.

REFERENCIA: Solicitud de fecha 16-06-2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo cordial en nombre de mi representada; y, estando a lo solicitado según el documento de la referencia, indicar lo siguiente:

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá LTDA N° 471, es una institución que busca el desarrollo de sus socios y, por ende, el progreso de la ciudadanía en general, realizando todo tipo de servicios que se encuentren a su alcance; por cuanto, estando a lo solicitado, **AUTORIZA a su persona**, efectuar la entrevista, para así poder determinar "El Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral. Huaraz – Caraz 2020"; exhortándole que realice su investigación de manera profesional.

Atentamente;



C.P.C. Teodora Anne Salas Palacios
GERENTE GENERAL
COOPAC "CHIQUINQUIRÁ"

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Huaraz, 07 de junio de 2021.

OFICIO N° 082-2021-UCV-ED-C-Hz

Señor (a):
Dr. Armando Marcial Canchari Ordoñez
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash
Presente.

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO METODOLÓGICO.

Es grato dirigirme a su digna persona, para saludarlo cordialmente y, asimismo, en virtud del compromiso y apoyo institucional a la investigación científica, el estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de nuestra Institución, viene ejecutando una investigación científica denominada: “El Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020”; razón por el cual, respetuosamente **SOLICITO** autorización para que aplique aquellos instrumentos metodológicos pertinentes a su tema de investigación (entrevistas), en el área bajo su cargo; los que serán de mucha utilidad y ayuda para poder viabilizar y validar la referida investigación.

El estudiante encargado de recopilar la información es:

- **Díaz Peña, John Fernando** - DNI N° 76656549
Celular: 931272420 – Correo Electrónico: diaz69.chiquinquir@gmail.com

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciendo de antemano su gentil colaboración y contribución a la investigación universitaria.

Atentamente,



Dra. Ursula Aniceto Norabuena
Coordinadora de la Escuela de
Derecho UCV-Huaraz



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash
Gerencia de Administración Distrital de la CSJ Ancash

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 21 de Julio del 2021



Firmado digitalmente por GONGORA
ORTIZ Henry David FAU
20169981216 soft
Gerente De Administración Distrital
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.07.2021 10:52:05 -05:00

OFICIO N° 000213-2021-GAD-CSJAN-PJ
OFICIO N° 000213-2021-GAD-CSJAN-PJ

Señora:
Dra. ANICETO NORABUENA URSULA ROSALIA.
Coordinadora de la Escuela de Derecho UCV – Huaraz.

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACION PARA APLICACION DE
INSTRUMENTO METODOLOGICO.

Referencia : EXPEDIENTE 002675-2021-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 0001331-2021-GAD-CSJAN (19JUL2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, mediante el cual su despacho solicita autorización para aplicación de instrumentos de investigación al estudiante Diaz Peña John Fernando. Sobre el particular, comunico que a la fecha no es posible atender su requerimiento, por razones derivadas de la pandemia, que viene atravesando nuestro país.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HENRY DAVID GONGORA ORTIZ
Gerente de Administración Distrital



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 180156 CLAVE: W7NWS1
OFICIO N° 000213-2021-GAD-CSJAN Página 1 de 1



Declaración Jurada De Consentimiento Informado:

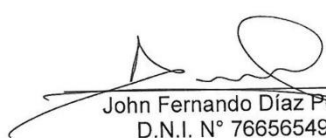
DECLARATORIA DE USO DE FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo; John Fernando Díaz Peña, con documento nacional de identidad N° 76656549; estudiante del Segundo 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 los participantes, conformados por: 1 Juez Mixto del Distrito Judicial de Ancash, 1 Representante Legal, 7 Abogados Especialistas del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash, apliqué el FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO que anexo a la presente, la misma que fue desarrollada de manera verbal, y otros de manera virtual, vía plataforma Zoom, en la entrevista que me proporcionaron, así mismo, declaro que, todo los datos e información que me brindaron para la presente tesis, titulado "Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020", 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 lo cual, firmo e imprimo mi huella digital en el presente documento, en la ciudad de Huaraz, a los 18 días del mes de junio del año 2021.


John Fernando Díaz Peña
D.N.I. N° 76656549

CERTIFICO:

Que, el n(ña) JOHN FERNANDO DIAZ PEÑA
con DNI N° 76656549 ha firmado el documento
que antecede; en consecuencia legalizo dicha
firma.

Caraz, 14 JUL. 2021

Y de conformidad con lo dispuesto por el art. 108° del D. Leg. N° 1049, dejo constancia, que no asumo responsabilidad sobre el contenido del documento; de lo que doy fé.

Caraz, 14 JUL. 2021

VICTOR R. VILLANUEVA RIVERA
ABOGADO - NOTARIO
JR. MELGAR N° 119 CARAZ




Victor R. Villanueva Rivera
ABOGADO - NOTARIO PUBLICO
REG. N° 38
PROV. HUAYLAS - CARAZ

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con la presente entrevista se identificó la percepción de los entrevistados respecto al informe de investigación titulado: "Daño Moral En La Persona Jurídica Por Reposición Laboral, Huaraz – Caraz 2020".

En ese sentido, los participantes, conformados por: 1 Juez Mixto del Distrito Judicial de Ancash, 1 Representante Legal, 7 Abogados Especialistas del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash, 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.
- Se indicó el derecho a terminar su participación en cualquier momento y esto no generó limitaciones en su servicio.


John Fernando Díaz Peña
D.N.I. N° 76656549

CERTIFICADO

Que, el Sr. JOHN FERNANDO DIAZ PEÑA
con DNI N° 76656549 ha firmado el documento
que antecede; en consecuencia legalizo dicha
firma. Caraz, 14 JUL. 2021

Y de conformidad con lo dispuesto por el art.
108° del D. Leg. N° 1049, dejo constancia, que
no asumo responsabilidad sobre el contenido
del documento; de lo que doy fé.

Caraz, 14 JUL. 2021

VICTOR R. VILLANUEVA RIVERA
ABOCADO - NOTARIO
JR. MELGAR N° 119 CARAZ




Victor R. Villanueva Rivera
ABOCADO - NOTARIO PUBLICO
REG. N° 38
PROV. HUAYLAS - CARAZ

Expedientes analizados:



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00396-2020-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA : MORENO CORAL CINTHIA MERCEDES
DEMANDADO : BANCO AZTECA DEL PERU S.A. ,
DEMANDANTE : BARTOLOME SALINAS, SAMUEL LEVI

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 06

Huaraz, once de diciembre
Del dos mil veinte. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **00396-2020-0-0201-JR-LA-01** seguido por **SAMUEL LEVI BARTOLOMÉ SALINAS** contra **BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.** sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, reposición, reintegro de remuneraciones por el concepto de horas extras, indemnización por responsabilidad contractual, lucro cesante y daño moral, suscripción de contrato a plazo indeterminado; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** El demandante señala que inició su relación laboral con la demandada de forma personal, dependiente e ininterrumpida desde el 01 de julio del 2018 al 01 de julio del 2020, desempeñándose como jefe de cobranzas en el Banco Azteca del Perú, agencia Huaraz, siendo su función la de realizar cobranzas personalizadas al domicilio de cada cliente de la entidad; funciones de naturaleza permanente, sujeto a un horario de trabajo. Señala que el vínculo laboral se cristalizó a través de contratos sujetos a modalidad al amparo del artículo 57 del TUO del D.L. N° 728, realizando la renovación del mismo cada determinado tiempo, siendo que la última renovación de contrato tuvo vigencia hasta el 01 de julio del 2020. Señala que, debido a la situación de estado de emergencia, desde el 15 de marzo al 31 de mayo del 2020 continuó sus labores de manera remota, siendo que desde el 01 de junio del 2020 se le exigió reincorporarse a las labores presenciales. De otro lado señala que con fecha 19 de junio del 2020 se le notifica una carta de preaviso de despido imputándole faltas graves, los que desvirtuó mediante sus descargos de fecha 24 de junio del 2020, frente a ello, se dejó sin efecto la carta de

VIGÉSIMO.- Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y fino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que responden a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁶. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADAS** las oposiciones a las exhibiciones del registro de control de entrada y salida y del original del cargo de inscripción de los contratos de trabajo sujeto a modalidad, suscritos entre el demandante y el banco.
- 2. INFUNDADA** la oposición a la exhibición del original de la carta de comunicación del vencimiento del contrato de fecha 30 de junio del 2020.
- 3. FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **SAMUEL LEVI BARTOLOMÉ SALINAS** contra **BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.** sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, reconocimiento de vínculo laboral a

¹⁶ (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certeza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

plazo indeterminado, reposición, indemnización por responsabilidad contractual, lucro cesante y daño moral, suscripción de contrato a plazo indeterminado. Con costas.

4. **INFUNDADA** en el extremo de reintegro de remuneraciones por el concepto de horas extras.
5. Se declaran desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad por el periodo comprendido desde el 05 de julio del 2018 hasta el 01 de julio del 2020.
6. Se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, sujeto al régimen de la actividad privada, del 05 de julio del 2018 en adelante.
7. Se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel.
8. Se **ORDENA** el registro de la demandante en las planillas de pago de trabajadores y la suscripción de contrato a plazo indeterminado, señalando en ambos como fecha de ingreso a laborar el 05 de julio del 2018.
9. Se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma S/4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por lucro cesante y daño moral, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley.
10. Se **ORDENA** el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 3,000 (TRES MIL CON 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 150.00 CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES).
11. **Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. **Notifíquese.-**



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente



EXPEDIENTE : 00396-2020-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO y OTRO
RELATOR : PALACIOS SOLANO LUCY MARIBEL
DEMANDADO : BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.
DEMANDANTE : SAMUEL LEVI BARTOLOMÉ SALINAS



SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE

Huaraz, veintiséis de febrero del dos mil veintiuno.

VISTOS: en audiencia pública virtual llevado a cabo mediante el aplicativo Google Meet, y habiéndose producido la votación con arreglo a ley se emite la siguiente resolución.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

1. La sentencia contenida en la resolución número 06 de fecha 11 de diciembre del 2020, obrante de fojas 348 a 372, que falla: “**1. DECLARANDO FUNDADAS las oposiciones a las exhibiciones del registro de control de entrada y salida y del original del cargo de inscripción de los contratos de trabajo sujeto a modalidad, suscritos entre el demandante y el banco; 2. INFUNDADA la oposición a la exhibición del original de la carta de comunicación del vencimiento del contrato de fecha 30 de junio del 2020; 3. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por SAMUEL LEVI BARTOLOMÉ SALINAS contra BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, reposición, indemnización por responsabilidad contractual, lucro cesante y daño moral, suscripción de contrato a plazo indeterminado. Con costas; 4. INFUNDADA en el extremo de reintegro de remuneraciones por el concepto de horas extras; 5. Se declaran desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad por el periodo comprendido desde el 05 de julio del 2018 hasta el 01 de julio del 2020; 6. Se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, sujeto al régimen de la actividad privada,**

del 05 de julio del 2018 en adelante; 7. Se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel; 8. Se **ORDENA** el registro de la demandante en las planillas de pago de trabajadores y la suscripción de contrato a plazo indeterminado, señalando en ambos como fecha de ingreso a laborar el 05 de julio del 2018; 9. Se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma S/4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por lucro cesante y daño moral, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley; 10. Se **ORDENA** el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 3,000 (TRES MIL CON 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 150.00 CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES)". Con lo demás que contiene.

II. ANTECEDENTES:

Demanda: Mediante escrito de fojas 50 al 94, de fecha 03 de agosto del 2020, don Samuel Levi Bartolomé Salinas, interpone demanda laboral contra el BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A., postulando como pretensiones principales:

- Desnaturalización de contratos modales
- Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado
- Reposición laboral por despido incausado
- Reintegro de remuneraciones por horas extras realizadas durante el 2019
- Indemnización por responsabilidad contractual

Y como pretensiones accesorias:

- Suscripción de contrato a plazo indeterminado
- Inclusión en libro de planillas

Como fundamentos fácticos de su pretensión señala que, inició su relación laboral con la demandada de forma personal, dependiente e ininterrumpida desde el 01 de julio del 2018 al 01 de julio del 2020, desempeñándose como jefe de cobranzas en el Banco Azteca del Perú, agencia Huaraz, siendo su función la de realizar cobranzas personalizadas al domicilio de cada cliente de la entidad; funciones de naturaleza permanente, sujeto a un horario de trabajo.

8.8. Finalmente, por todas las consideraciones antes expuestas, consideramos que la sentencia recurrida deberá ser confirmada, revocándose únicamente respecto al momento de la indemnización por lucro cesante.

V. DECISIÓN:

Por los fundamentos de hecho y derechos expuestos y con las facultades conferidas por el artículo 138 de la Constitución Política del Estado y los artículos 39 y 42, parte final, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

1. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número 06 de fecha 11 de diciembre del 2020, obrante de fojas 348 a 372, que falla: “**1. DECLARANDO FUNDADAS** las oposiciones a las exhibiciones del registro de control de entrada y salida y del original del cargo de inscripción de los contratos de trabajo sujeto a modalidad, suscritos entre el demandante y el banco; **2. INFUNDADA** la oposición a la exhibición del original de la carta de comunicación del vencimiento del contrato de fecha 30 de junio del 2020; **3. FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **SAMUEL LEVI BARTOLOMÉ SALINAS** contra **BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.** sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, reposición, indemnización por responsabilidad contractual, lucro cesante y daño moral, suscripción de contrato a plazo indeterminado. Con costas; **4. INFUNDADA** en el extremo de reintegro de remuneraciones por el concepto de horas extras; **5. Se declaran desnaturalizados** los contratos de trabajo sujetos a modalidad por el periodo comprendido desde el 05 de julio del 2018 hasta el 01 de julio del 2020; **6. Se reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado** entre las partes, sujeto al régimen de la actividad privada, del 05 de julio del 2018 en adelante; **7. Se ORDENA** la reposición del demandante a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel; **8. Se ORDENA** el registro de la demandante en las planillas de pago de trabajadores y la suscripción de contrato a plazo indeterminado, señalando en ambos como fecha de ingreso a laborar el 05 de julio del 2018; (...). **10. Se ORDENA** el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 3,000 (TRES MIL CON 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 150.00 CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES)”.
 2. **REVOCARON** la propia sentencia en los extremos que declara: 9. **Se ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma S/4,000.00

(CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por lucro cesante y daño moral, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley; REFORMÁNDOLA, se ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/9,000.00 (NUEVE MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por lucro cesante, y la suma de S/2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por daño moral.

3. CONFIRMARON en lo demás que contiene la sentencia. Notifíquese y devuélvase. **Magistrado ponente, Saby Percy Tarazona León.**

SS.

MORENO MERINO.

RAMOS SALAS.

TARAZONA LEÓN



JUZGADO CIVIL - SEDE CARAZ

EXPEDIENTE : 00012-2020-0-0207-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : JARA GUARDIA FILIMON GODOFREDO
ESPECIALISTA : GOMEZ MARQUEZ YOVANA CARMEN
DEMANDADO : LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO ,
PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MATO ,
DEMANDANTE : RAMOS MIRANDA, ANTONIO MARIANO

SENTENCIA

Resolución Número seis

Caraz, doce de febrero

Del dos mil veintiuno.-

VISTOS: La presente causa laboral, signada con el Número **012-2020-0207-JR-LA-01** seguido por **ANTONIO MARIANO RAMOS MIRANDA**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO**; y con citación del **PROCURADOR PÚBLICO** de la referida Municipalidad, sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS VERBALES Y DE LOCACION DE SERVICIOS, REPOSICION Y REGISTRO EN PLANILLA DE PAGO DE TRABAJADORES Y EMISION DE BOLETAS DE PAGO DE TRABAJADORES; bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada establecido en el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., más intereses legales, tramitado en la vía ordinaria laboral;

I. ANTECEDENTES PROCESALES:

1.1. DEMANDA: Que, resulta de autos, mediante escrito postulatorio de fecha diecisiete de enero del dos mil veinte y su recurso subsanatorio, que corren en autos, don **ANTONIO MARIANO RAMOS MIRANDA** interpone demanda contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLAS**; y con citación del **PROCURADOR PÚBLICO DE LA EMPLAZADA MUNICIPALIDAD**, sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS VERBALES Y DE LOCACION DE SERVICIOS (pretensiones principales), REPOSICION Y REGISTRO EN PLANILLA DE PAGO DE TRABAJADORES Y EMISION DE BOLETAS DE PAGO DE TRABAJADORES (pretensiones accesorias), bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada establecido en el Decreto Legislativo 728 - Ley

jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁷. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

FALLA:

3.1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** de fecha diecisiete de enero del dos mil veinte, y su respectivo recurso subsanatorio obrante en autos, interpuesta por don **ANTONIO MARIANO RAMOS MIRANDA** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO**; y con citación del **PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO**; sobre 1).- **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES DEL PERIODO: 02 DE ENERO DEL 2019 AL 03 DE ENERO DEL 2020; Y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS DEL PERIODO: 01 DE MARZO DEL 2019 AL 03 DE ENERO DEL 2020; 2).- REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO INCAUSADO SIN EXPRESIÓN DE CAUSA; 3).- REGISTRO EN**

¹⁷ (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES; Y ENTREGA DE BOLETA DE PAGO DE LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DEL 2019, más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. Consecuentemente:

3.2. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS desde el uno de marzo del dos mil diecinueve al tres de enero del dos mil veinte; reconociendo al demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3.3. SE DECLARA LA NULIDAD DEL DESPIDO de fecha tres de enero del dos mil veinte; por consiguiente, se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando hasta antes de la contingencia, o en otro puesto de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.

3.4. SE ORDENA a la Municipalidad Distrital de Mato, Provincia de Huaylas, cumpla con incluir al demandante en el **REGISTRO EN PLANILLAS** de pago de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada a partir del uno de marzo del dos mil diecinueve en adelante.

3.5. INFUNDADA LA DEMANDA respecto a la pretensión de Otorgamiento de Boletas de Pago de los meses de enero y febrero del 2019, pago de Intereses legales, pago de costos y costas.

3.6. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente sentencia judicial; **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

3.7. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.



JUZGADO CIVIL - SEDE CARAZ
EXPEDIENTE : 00053-2020-90-0207-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JARA GUARDIA FILIMON GODOFREDO
ESPECIALISTA : FAJARDO PEREZ, JANET
DEMANDADO : COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
CHIQUINQUIRA ,
DEMANDANTE : VEGA DIAZ, MARIA DEL PILAR

AUTO MEDIDA CAUTELAR DE INNOVAR.

Resolución Nro. UNO
Cara, veintidós de octubre
Del dos mil veinte.-

AUTOS Y VISTOS: Por formado el cuaderno de medida cautelar de Innovar solicitado por el accionante María del Pilar Vega Díaz; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en el caso de autos, el referido justiciable amparado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Nro. 29497, así como en lo dispuesto en el artículo 682° del Código Procesal Civil, acude ante este órgano jurisdiccional, solicitando medida cautelar de Innovar, a efectos de que se disponga la conservación de la situación de hecho y de derecho de su persona en su centro de trabajo, en la Plaza de Analista de Créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chinquinquirá, dado que de esperarse las resultas del proceso principal que se instaurará sobre reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado por la causal de desnaturalización de contratos modales, y otros; 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 en el sentido de que, la recurrente viene laborado desde el quince de noviembre del 2018 hasta el 30 de setiembre del 2020, mediante contratos en diversas modalidades, habiendo realizado sus labores en el área de Analista de Créditos, cumpliendo la jornada laboral diaria al igual que los demás trabajadores, y bajo la supervisión del jefe inmediato; precisando que la gerente general no me hizo entrega de copia alguna del último contrato del mes de agosto, desde el 01 de setiembre del 2019 a la fecha se me ha hecho firmar contratos sujetos a modalidad por

27
08

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 del actor; mas aun si mediante documento de fojas 30, también ha ofrecido caución juratoria con firma legalizada notarialmente configurando los elementos constitutivos para amparar la demanda cautelar solicitada.

Que, respecto a la adecuabilidad de la medida, igualmente, resulta adecuada, pues concurren los dos supuestos adicionales de la presente solicitud cautelar: a) Inminencia del perjuicio irreparable: verificándose de su existencia en el caso sub exámine, pues el peligro en la demora del fallo final en el proceso principal que instaurará, originaría un perjuicio irreparable dado que de no concederse la medida cautelar, la situación sería irreversiblemente desfavorable para la parte peticionante, a pesar de que el fallo amparase su pretensión, pues el tiempo no podría recuperarse de modo alguno. b) La excepcionalidad de la medida: que en el presente caso resulta procedente conservar un estado de hecho cuya alteración es el sustento de la solicitud cautelar, como es el estado de que la parte accionante permanezca en el cargo peticionado hasta las resultas de un posible proceso principal.

NOVENO: *En tanto, 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".*

Que, ante los hechos así expuestos se desprende que concurren los requisitos de verosimilitud o apariencia del derecho invocado y la inminencia de un perjuicio irreparable, por lo que corresponde otorgarse la medida solicitada; Por estas consideraciones: **SE RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA MEDIDA**

09

CAUTELAR DE INNOVAR, solicitada por la accionante **MARIA DEL PILAR VEGA DIAZ; DISPONIENDOSE A LA DEMANDADA COOPERATIVA DE AHORRO y CREDITO CHIQUINQUIRA**, conservar la relación jurídica laboral del actor en su centro de trabajo, en la Plaza de Analista de Créditos de la Agencia de Caraz de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquinquirá, a la fecha de interposición de la presente demanda cautelar; en consecuencia **CONSTITÚYASE** la Secretaria Cursora al domicilio de la entidad demandada a efectos de **LEVANTAR EL ACTA** correspondiente; **HABILITÁNDOSE** día y hora con dicho fin, bajo apercibimiento en caso de incumplimiento de imponérseles a los responsables multa ascendente a dos (02) unidades de referencia procesal – URPs y sin perjuicio de remitirse copias al Ministerio Público para su procesamiento penal, por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad. **NOTIFIQUESE.-**


JANET FAJARDO PEREZ
ESPECIALISTA LEGAL
JUZGADO CIVIL PERMANENTE
MEJ CARAZ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Fotografias







