---

# CURSO DE REDACCIÓN LABORAL

## TEMA

# ESCRITOS LABORALES DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO LABORAL

**AUTOR JOSÉ MARÍA PACORI CARI**

---

## Contenido


MODELO 01 ..... 3

CARTA DE PRE AVISO DE DESPIDO ..... 3

MODELO 02 ..... 5

CARTA DE DESCARGOS ..... 5

MODELO 03 ..... 7

CARTA DE AVISO DE DESPIDO ..... 7

MODELO 04 ..... 9

MODELO DE DEMANDA LABORAL DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO ..... 9

MODELO 05 ..... 12

MODELO DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO ..... 12

MODELO 06 ..... 14

MODELO DE RECURSO DE APELACIÓN DE SENTENCIA ..... 14

MODELO 07 ..... 16

MODELO DE MEDIDA CAUTELAR LABORAL FUERA DE PROCESO ..... 16

MODELO 08 ..... 26

MODE DE RECURSO DE CASACIÓN POR APARTAMIENTO DE DECISIÓN VINCULANTE DE LA CORTE SUPREMA ..... 26

---

**MODELO 01**
**CARTA DE PRE AVISO DE DESPIDO**

Lima, 15 de agosto de 2022

**SEÑOR**
**CARLOS ARCE ABARCA**
Dirección Urb. Arica 111 distrito de Lince, Lima

Presente

Asunto: Pre aviso de despido

Atento saludo a su persona, por medio de la presente le comunicamos que ha incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta por la presunta comisión de la falta laboral grave prevista en el artículo 25, literal e) del Decreto Supremo 003-97-TR consistente en "e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad".

En efecto, la presunta comisión de esta falta se sustente en los siguientes hechos:

1. Usted es trabajador de SILSA que realiza las funciones de limpieza de pisos ocho horas diarias de lunes a viernes, siendo que con fecha 05 de julio de 2022 a horas 8.30 am, ante un caminar zigzagueante, el jefe inmediato de los trabajadores de limpieza conversa con su persona, para luego presentar al Jefe de Recursos Humanos de la empresa un informe a horas 9.00 am en el que indica que su persona ha venido a laborar en estado de ebriedad por cuanto al haber conversado con el trabajador se puedo detectar un aliento a alcohol
2. Frente a esto el Jefe de Recursos Humanos llama a su despacho a su persona, quien pese a dos llamados verbales no se apersona.
3. Asimismo, un compañero de limpieza de su persona ha concurrido al despacho del Jefe de Recursos Humanos alegando que en varias oportunidades ha sido testigo de una conducta de ebriedad por parte de su persona, habiendo firmado una declaración jurada que contiene lo indicado por este testigo.

Como medios de prueba que acreditan los hechos antes indicados tenemos

1-A Informe del Jefe inmediato de los trabajadores de limpieza con la finalidad de acreditar que su persona habría concurrido en estado de ebriedad a trabajar

---

1-B Declaración Jurada firmada por un compañero de trabajo de su área de trabajo con la finalidad de acreditar que en reiteradas oportunidades ha concurrido en estado de ebriedad.

Estando a lo anterior se hace necesario cumplir con el procedimiento laboral previsto en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare"

En consecuencia, por medio de la presente le otorgamos un plazo razonable de seis días naturales contados a partir del día siguiente de recibida la presente para que pueda defenderse presentando por escrito sus descargos que serán presentados en la unidad de recepción de nuestra empresa.

Es todo cuanto tenemos que comunicarle, adjuntando los medios de prueba documentales que acreditan los presuntos hechos faltosos.

Atentamente,

**Firma y Sello**
**GERENTE**
**EMPRESA SILSA SA**
**RUC 0230050262914**
**Dirección Los Negocios 336 Surquillo Lima**

---

**MODELO 02**
**CARTA DE DESCARGOS**

Lima, 18 de agosto del 2022

**SEÑOR**
**GERENTE DE LA EMPRESA SILSA SA**
Presente

**Asunto Presento mis descargos**
**Referencia Carta de Pre aviso de despido del 15 de agosto del 202**2

De mi mayor consideración:

Atento saludo a su persona, solicito se tenga por presentados mis descargos declarándoseme la absolución de los cargos que me son imputados, en mérito a los siguientes fundamentos:

**i. Cargos imputados**
El cargo imputado en el presente caso es el siguiente "Usted es trabajador de SILSA que realiza las funciones de limpieza de pisos ocho horas diarias de lunes a viernes, siendo que con fecha 05 de julio de 2022 a horas 8.30 am, ante un caminar zigzagueante, el jefe inmediato de los trabajadores de limpieza conversa con su persona, para luego presentar al Jefe de Recursos Humanos de la empresa un informe a horas 9.00 am en el que indica que su persona ha venido a laborar en estado de ebriedad por cuanto al haber conversado con el trabajador se puedo detectar un aliento a alcohol".

**ii. Presunta falta cometida**
La falta laboral grave prevista en el artículo 25, literal e) del Decreto Supremo 003-97-TR consistente en "e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad".

**iii. Análisis de tipicidad**
Estando a la falta tipificada se verifica que la misma exige que por la naturaleza de la función o del trabajo concurrir ebrio revista excepcional gravedad, en el supuesto negado que se considere que concurrí en estado de ebriedad, debe tenerse en cuenta que las funciones de barrido de piso de ninguna manera constituyen un trabajo que por su especial naturaleza requieran concurrir necesariamente sobrio.

**iv. Descargos**
1. Es del caso que el suscrito recibe tratamiento por sufrir de presión alta tal como se puede verificar del informe médico que adjunto a la presente.

2. Asimismo, la medicación que recibo produce una situación de mareos que si bien no afecta la función que realizo puede dar lugar a presumir un supuesto estado de ebriedad que no existe.
3. Conforme a lo anterior procede se me absuelva de los cargos imputados

**v. Cuestiones probatorias**
Se ofrece como prueba de cargo el informe de mi je inmediato el que no se me puso a la vista oportunamente para ofrecer mi descargo, por lo que el mismo no tendría valor, al no haberse requerido la intervención de la policía para el dosaje etílico correspondiente.

**vi. Excepción de principio de inmediatez**
La presunta falta habría sido cometida el 05 de julio del 2022, sin embargo, recién el 15 de agosto del 2022 se me comunica una imputación de cargos a través de la carta de preaviso de despido siendo que ha transcurrido más de 30 días de cometida la falta por lo que debe de declararse el archivo del presente proceso por afectarse el principio de inmediatez.

**vi. Medios de prueba y anexos**
1-A Informe Médico que acredita que sufro de presión alta.
1-B Copia de mi Documento Nacional de Identidad

Sin otro particular quedo de usted, a la espera de la absolución de los cargos imputados.

Atentamente,

**(Firma del trabajador)**
**(Nombres y Apellidos del trabajador)**
**(Nro. DNI)**
**(Dirección para notificaciones, correo electrónico, Nro. Teléfono Móvil)**

---

**MODELO 03**
**CARTA DE AVISO DE DESPIDO**

Lima, 22 de agosto de 2022

**SEÑOR**
**(indicar los nombres y apellidos del trabajador)**
Dirección (…)
Presente

**Referencia Escrito de descargos**
**Asunto Carta de Aviso de Despido**

De mi mayor consideración

Atento saludo a su persona por medio de la presente le comunicamos que habiendo revisado detenidamente sus descargos consideramos que los mismos no desvirtúan los cargos imputados por lo que hemos decidido poner fin a la relación laboral para con nuestra empresa sustentados en lo siguiente:

1. En relación a la tipificación de la falta, sus funciones de barrido de piso conforme al Reglamento Interno de Funciones implican la diligencia ordinaria en su prestación, como sería la sobriedad en sus labores.
2. En relación al presunto estado de salud por presión alta, revisado el informe médico si bien indica que sufre de presión alta en ninguna parte se indica la medicación que recibe, ni que la misma le produzca mareos, a lo que se suma el hecho que dicho informe médico es emitido por un médico particular, siendo que usted se encuentra afiliado el Seguro Social de Salud.
3. Por último, en relación al principio de inmediatez conforme a lo previsto por el Tribunal Constitucional no existe plazo de 30 días hábiles para que se pueda iniciar un procedimiento laboral de despido por lo que no corresponde alegar este principio.

Estando a lo indicado procede en el presente caso dar término a la relación laboral por la causal de despido por la comisión de falta grave del trabajador, siendo esta una causa justa de despido.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

**Firma y Sello**
**GERENTE**
**EMPRESA SILSA SA**

# CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.blogspot.com

Abg. José María Pacori Cari


---

**RUC 0230050262914**

**Dirección Los Negocios 336 Surquillo Lima**

---

**MODELO 04**

**MODELO DE DEMANDA LABORAL DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO**

| | |
|---|---|
| **SECRETARIO JUDICIAL** | |
| **EXPEDIENTE** | |
| **CUADERNO** | **Principal** |
| **ESCRITO** | **01-2022** |
| **SUMILLA** | **DEMANDA LABORAL DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO** |

**SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

**(…nombres y apellidos del trabajador…)**, con DNI (…), con domicilio real en (…), con domicilio procesal en (…), con domicilio electrónico en la casilla judicial Nro. (…); a Ud., respetuosamente, digo:

**I. COMPETENCIA Y VÍA PROCEDIMENTAL**

El Artículo 2, numeral 1, literal a) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo – que indica *"Los **juzgados especializados de trabajo** conocen de los siguientes procesos: 1. En **proceso ordinario laboral**, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y **extinción de la prestación personal de servicios**".* En el presente caso, se impugna el despido que es una forma de extinción de la relación laboral.

**II. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA**

**(…denominación o razón social del empleador…)**, debidamente representado por (…), a quien se le deberá de notificar en (…).

**III. PETITORIO**

**Como pretensión principal**, interpongo demanda de impugnación de despido para que se deje sin efecto la carta de despido de fecha (…) por contravenir el principio de inmediatez, tipicidad y no acreditar una causa justa de despido; y como consecuencia:

**Como pretensión accesoria**, solicito se disponga mi reposición a mi puesto de trabajo de (…) con restitución de mis derechos y beneficios laborales que me correspondan, más el pago de las costas y costos del proceso

**IV. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA**

---

**IV.1. DATOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

Fecha de ingreso : (…)
Fecha de cese : (…)
Motivo de Cese : Despido
Cargo Desempeñado : (…)
Última Remuneración : S/. (…)
Tipo de Remuneración : (…*indicar si es fija, variable o mixta*…)

**IV.2. JUSTIFICACIÓN DEL PETITORIO**

1. El demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el 11 de junio de 2006 en el cargo de (…) bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728.
2. Con fecha (…).
3. (…*indicar los demás hechos que considere necesarios y pertinentes*…)

**V. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

1. El artículo 27 de la Constitución Política del Perú que indica "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"
2. (…indicar los demás fundamentos de derecho que considere pertinentes, incluye sentencias de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional…)

**VI. MEDIOS PROBATORIOS**

1. Contrato Individual de Trabajo con el objeto de acreditar mi contratación a plazo indeterminado en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 desde el 11 de junio de 2006 en el cargo de Profesional 3.
2. (…)

(*…agregar los medios de prueba que considere pertinentes, tales como documentos, declaraciones de testigos, declaraciones de parte, pericias, inspecciones judiciales; se recomienda, ofrecer como medios de prueba los que acrediten su capacitación, experiencia y formación en el cargo al que considera se debe de ascender…*)

**VII. ANEXOS**

1-A Copia de mi Documento Nacional de Identidad
1-B Contrato Individual de Trabajo
1-C (…*anexar los documentos que haya ofrecido como medios de prueba*…)

**POR LO EXPUESTO:**

A usted pido admitir a trámite la presente demanda.

Lima, 20 de setiembre de 2022.

(…***firma del demandante, es necesaria la firma de abogado***…)

---

---

**MODELO 05**

**MODELO DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO**

**SECRETARIO JUDICIAL : (indicar nombre)**
**EXPEDIENTE : 09336-2022-0-0401-JR-LA-08**
**CUADERNO : PRINCIPAL**
**NRO. ESCRITO : 01-2022**
**SUMILLA : Contestación de la Demanda Laboral de impugnación de despido**

**SEÑOR JUEZ DEL OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO DEL TRABAJO**

**(…denominación o razón social del empleador…)**, con RUC (…), con domicilio real y domicilio procesal en (…), debidamente representada por su apoderada (…), identificada con DNI (…), quien actúa mediante Escritura Pública de Otorgamiento de Poder Nro. (…) otorgada el (…) ante Notario (…), señalando domicilio electrónico en la Casilla Electrónica (…), en el proceso laboral de impugnación de despido que sigue en nuestra contra el Sr. (…); a Ud., respetuosamente, digo:

En mérito a la copia de mi Documento Nacional de Identidad y mi Poder, me apersono al presente proceso para solicitarle lo siguiente:

## I.- PETITORIO

Como medio de defensa de fondo, solicito se declare infundada la demanda por haberse acreditado plenamente la existencia de una causa justa de despido.

## II.- PRONUNCIARSE RESPECTO DE CADA UNO DE LOS HECHOS EXPUESTOS EN LA DEMANDA

1.- Respecto del punto 4.1.1 y 4.1.2 de la demanda, estamos a los medios de prueba adjuntados a la demanda que acreditarían estos extremos.
2.- Respecto del punto 4.2, lo negamos totalmente puesto que (…).
3.- Respecto del punto 4.3, no se ha producido ninguna causal de invalidez (…).
4.- Respecto del punto 4.4, lo negamos por cuanto constituye una apreciación subjetiva que será materia de pronunciamiento por parte del juzgado.
5.- Respecto del punto 4.5, no constituye un hecho sino una apreciación jurídica

## III.- RECONOCIMIENTO Y NEGACIÓN CATEGÓRICA DE LOS DOCUMENTOS

1.- Respecto de (…), estos corresponden a (…).
2.- Respecto de los (…), estos corresponden a (…).
3.- Respecto de (…) estas responden a (…).
4.- Respecto de la certificación policial esto no genera un derecho sino que constata hechos.

---

**IV.- EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS EN QUE FUNDA SU DEFENSA**
1.- (…)
2.- (…)
3.- (…)

**V.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**
Como fundamento jurídico de eta contestación alego el art. (…)

**VI.- OFRECIMIENTO DE MEDIOS DE PRUEBA**
1.- La declaración testimonial del (…)
2.- Por principio de comunidad de la prueba, los mismos medios de prueba ofrecidos por el demandante, con el objeto de acreditar la existencia de una causa justa de despido (…)

**VII.- ANEXOS**
1-A Copia legible del documento de identidad del apoderado.
1-B Documento que contiene el poder para representar al empleador

**POR LO EXPUESTO:**
A Ud. pido tener por admitida la presente contestación de la demanda.

***(Firma del apoderado y del abogado)***

---

**MODELO 06**
**MODELO DE RECURSO DE APELACIÓN DE SENTENCIA**

| | |
|---|---|
| **SECRETARIO JUDICIAL** | **(…)** |
| **EXPEDIENTE** | **(…)** |
| **CUADERNO** | **Principal** |
| **ESCRITO** | **10-202**2 |
| **SUMILLA** | **Interpongo recurso de apelación contra sentencia** |

**SEÑOR JUEZ DEL PRIMERO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

**JOSÉ MARÍA PACORI CARI** abogado patrocinador de (…) en el proceso laboral de impugnación de despido que sigue en contra de (…) y otros; a Ud., respetuosamente, digo:

## I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

**Como pretensión impugnatoria principal**, interpongo recurso de apelación en contra de la Sentencia Nro. (…) que declara infundada mi demanda para que el superior en grado la declare nula y disponga la emisión de nueva sentencia.

**Como pretensión impugnatoria subordinada,** interpongo recurso de apelación en contra de la Sentencia Nro. (…) que declara infundada mi demanda para que el superior en grado la revoque y reformando declare fundada la demanda.

## II. FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO

Indicando los errores en la sentencia, procedo a fundamentar mi apelación

(…clases de errores:
1. Error in procedendo (afectaciones al debido proceso)
a) Inaplicación de una norma procesal
b) Aplicación indebida de una norma procesal
c) Interpretación indebida de una norma procesal
2. Error in iudicando (cuestiones de derecho)
2.1. Error de hecho (interpretación distinta de prueba)
2.2. Error de derecho
a) Inaplicación de una norma sustantiva
b) Aplicación indebida de una norma sustantiva
c) Interpretación indebida de una norma sustantiva)

## III. NATURALEZA DEL AGRAVIO

1. Agravio económico (el no prestar servicios ha generado el no pago de una deuda con el banco BCP, situación que ha generado diversas notificaciones de pago, las que no puedo

atender debido al injusto despido, para lo cual anexo a la presente fotografías de mensajes de texto, además de saldo deudor)
2. Agravio moral (me agravia moralmente por cuanto tengo dos hijos y mi esposa, siendo que esta última sufre de diabetes, además mi hijo (…) tiene leucemia, lo que acredito con informes médicos de Seguro Social de Salud y Acta de nacimiento y Acta de matrimonio)

**POR LO EXPUESTO**

A usted pido conceder el recurso de apelación.

**PRIMER OTROSI.** Anexo a la presente lo siguiente, respecto de los agravios indicados
1-A (…)
1-B (…)

**SEGUNDO OTROSI**. Debido a la naturaleza laboral de mi pedido, no se adjunta arancel judicial conforme al artículo 24 del TUO de la LOPJ.

Lima, 06 de setiembre del 2022

**(…firma y sello del abogado…)**

---

**MODELO 07**
**MODELO DE MEDIDA CAUTELAR LABORAL FUERA DE PROCESO**

**CUADERNO** **Cautelar**
**ESCRITO** **01-2023**
**SUMILLA** **Solicito se dicte medida cautelar especial de reposición provisional antes de proceso ordinario laboral**

**SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO**[1]

**JOECELYN EYLEN LI FENN**, identificada con DNI 45250426, con dirección domiciliaria en Urbanización Amauta, Manzana B, Lote 2B, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, provincia y departamento de Arequipa, con domicilio procesal en calle Santa Catalina 115-A, Tercer Piso, Oficina 12, Cercado de Arequipa, con domicilio procesal electrónico en la casilla judicial Nro. 4491; a Ud., respetuosamente, digo:

## I. PRETENSIÓN CAUTELAR

Conforme al artículo 55 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **SOLICITO** se dicte medida cautelar especial de reposición provisional, para que **se disponga la reposición provisional de la solicitante en el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa**, con reposición provisional de los derechos y beneficios laborales que le correspondan.

[1] Su despacho es competente para conocer mi futura pretensión principal que contendrá mi demanda, por lo que es competente para conocer de esta medida cautelar antes de proceso, conforme al artículo 608 del Código Procesal Civil que indica "El juez competente para dictar medidas cautelares es aquel que se encuentra habilitado para conocer de las pretensiones de la demanda".

**II. FORMA DE LA MEDIDA CAUTELAR**

Es la medida cautelar especial de reposición provisional prevista en el artículo 55 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica *"**El juez puede dictar**, entre otras medidas cautelares, **fuera** o dentro del proceso, **una medida de reposición provisional**, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el solicitante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) **el fundamento de la demanda es verosímil**".*

**III. EXPRESIÓN CLARA DE LA FUTURA PRETENSIÓN A DEMANDAR**

En el futuro proceso ordinario laboral que iniciaré mi pretensión será la siguiente

**"Como pretensión principal única**, interpongo demanda laboral para que se disponga mi reposición laboral en el **cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa** al haber sido objeto de un **despido incausado acaecido el 03 de abril de 2023**[2], restableciéndose mi relación laboral indeterminada en el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728, más las costas y costos del proceso".

[2] Si bien en nuestra demanda inicial se hacía referencia al despido fraudulento, la figura correcta de despido sería el despido incausado conforme a la STC recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC que en su fundamento 15 indica ***"Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"; por otro lado, cumplimos con indicar la fecha del despido incausado; además, hemos modificado nuestro petitorio el que es congruente con los hechos alegados.***

## IV. DESIGNACIÓN DEL ÓRGANO DE AUXILIO JUDICIAL

El Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, Sr. Eduardo García Calderón Hartley, a quien se deberá de notificar en Av. Goyeneche 341 – Cercado de Arequipa; asimismo, indicamos que la Sociedad de Beneficencia de Arequipa es la afectada con la presente medida cautelar[3].

## V. EXPOSICIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN CAUTELAR

La Sociedad de Beneficencia de Arequipa no constituye una entidad pública, regulándose subsidiariamente por el Código Civil y Ley General de Sociedades conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo 1411[4].

### Verosimilitud del derecho

1. El 27 de junio de 2022, la Sociedad de Beneficencia de Arequipa publica la convocatoria para proceso de selección de personal bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, como se verifica de las Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA.

2. Habiendo participado, en el proceso de selección indicado, se emitieron los resultados finales del proceso de selección 003-2022-SBA – bajo los alcances del D. Leg. 728, donde resulté ganadora para ocupar el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa.

3. Como consecuencia de ser declarada ganadora en el proceso de selección indicado, el 01 de julio de 2022 firmo el Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado con mi empleadora Sociedad de Beneficencia de Arequipa, de este contrato resulta de importancia resaltar las siguientes cláusulas

[3] No se emplaza al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Arequipa, por tratarse de una medida cautelar que sólo será puesta en conocimiento formal de la Sociedad de Beneficencia una vez se ejecute la medida cautelar, donde recién participará el Procurador mencionado.

[4] De esta manera, no es aplicable a las Sociedades de Beneficencia las normas del procedimiento administrativo contenidas en el TUO de la Ley 27444.

| Cláusula | Descripción | Observación |
|---|---|---|
| Cláusula Tercera | Se indica que la Beneficencia contrata los servicios personales de la solicitante a plazo indeterminado | No se establece alguna condición o plazo para poner término a mi contratación laboral |
| Cláusula Cuarta | Se indica que la solicitante desempeñará sus labores en el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano | Conforme a esto, tampoco se puede considerar a la suscrita como trabajadora de confianza por no ser considerado este cargo como de confianza en el Clasificador Funcional de Cargos ni tampoco en el contrato de trabajo |
| Cláusula Quinta | Establece que la jornada y el horario laboral del trabajador deban cumplirse de acuerdo a las normas internas de la entidad | De esta manera, la solicitante cumplía un horario de trabajo y una jornada de trabajo, por lo que no podría ser considerada trabajadora de dirección, por cuanto estos no se encuentran comprendidos en la jornada máxima conforme al artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en Sobretiempo – Decreto Supremo 007-2002-TR. |
| Cláusula sétima | El trabajador estará sujeto a 03 meses de periodo de prueba | Habiendo firmado mi contrato el 01 de julio de 2022, el periodo de prueba venció el 01 de octubre de 2022, por lo que a partir de esta fecha gozo de estabilidad laboral. |

4. Conforme al Clasificador Funcional de Cargos, al ser mi cargo de Profesional Especialista, como es Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, no puedo ser considerada como trabajador de confianza.

5. Asimismo, en la parte pertinente del Manual de Perfiles y Funciones de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, en relación a mis funciones de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, se tiene que mis funciones tampoco son de dirección por cuanto de su lectura se observa que no ejercía la representación del empleador.

6. Prestando servicios con normalidad en mérito a mi contrato de trabajo a plazo indeterminado, con fecha 31 de marzo de 2023 se me hace entrega de la Carta 013-2023-SBA/GG que me indica que mediante Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023- de 20 de marzo de 2023 se ha declarado la nulidad de los Instrumentos de Gestión de la Sociedad de Beneficencia y que también se ha declarado la nulidad de la resolución que aprueba las Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA y de los contratos originados por parte de este proceso de selección, como consecuencia, se me comunica que mi contrato de trabajo queda resuelto a partir del 31 de marzo de 2023, esta forma de despido es contraria a derecho por cuanto no está relacionada con mi capacidad o conducta como trabajador, por lo que se ha configurado un despido fraudulento que contraviene el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica

*"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.* ***La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador****".*

7. Como se verifica, la declaración de nulidad de los documentos de gestión y la nulidad el proceso de selección, al no estar relacionadas con mi capacidad y conducta como trabajador no constituyen una causa justa de despido sino un fraude laboral creado subjetivamente por mi empleador para poner término a mi relación laboral.

8. También preciso, señor Juez, que mi empleadora en la carta de resolución de mi contrato hace referencia a la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 sin anexar dicha resolución, generando mi necesidad de obtener la referida resolución para ejercer debidamente mi derecho de defensa, sin embargo, no ha sido fácil obtener dicha resolución.

9. Leída la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 se tiene que en el texto de la misma no se hace referencia expresa a la solicitante, ni mucho menos que me encuentro incursa en una causa relacionada en mi capacidad y conducta, por lo que no es posible sustentar un despido en esta resolución, habiéndose generado un despido fraudulento más aún cuando antes de emitir la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 no se puso en conocimiento de los trabajadores esta nulidad laboral.

10. Pese a la inexistencia de una causa justa de despido relacionada en mi capacidad y conducta, mi despido injustificado se produjo el 03 de abril de 2023, como se verificará de la Constatación Policial que es adjunta.

11. De esta manera, es evidente que, al no haberse acreditado una causa justa relacionada con mi capacidad o conducta, no era posible despedirme cuando contaba con un contrato de trabajo indeterminado, siendo evidente la verosimilitud del derecho que me asiste (téngase presente que las Sociedades de Beneficencia actualmente no son entidades públicas).

**Peligro en la demora**

1. El despido intempestivo del que he sido objeto ha evitado abruptamente la percepción de mis remuneraciones las que tienen carácter alimentario conforme al Acuerdo Plenario del III Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima que indica

*"El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana".*

2. De esta manera, de mantenerme en situación de desempleo se afecta mi proyecto de vida, produciéndose daños y perjuicios que no tengo la obligación jurídica de soportar.

**Razonabilidad de la medida**

En el presente caso, existe verosimilitud del derecho a ser repuesto por lo que es razonable conceder la presente medida con la finalidad de evitar daños y perjuicios a la solicitante, por lo que esta medida procedería conforme al artículo 55, literal c) de la Ley 29497 que indica *"Sin embargo, también puede dictarla si el solicitante cumple los siguientes requisitos": "c) el fundamento de la demanda es verosímil"*.

**VI. BIEN SOBRE EL QUE RECAE LA MEDIDA CAUTELAR**

El cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano.

**VII. MONTO DE LA AFECTACIÓN**

El pedido cautelar no tiene contenido económico por lo que no existe monto de su afectación.

**VIII. OFRECIMIENTO DE CONTRACAUTELA**

Ofrezco una contracautela de carácter personal como es la caución juratoria, para lo cual legalizo mi firma ante del órgano jurisdiccional competente; sin perjuicio que su despacho solicite el otorgamiento de otra contracautela.

**IX. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

1. El artículo 43 del TUO del D. Leg. 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica *"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el*

*resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".*

2. El artículo 5 del Decreto Supremo 007-2002-TR indica *"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia".*

3. El artículo 11 del Decreto Supremo 008-2002-TR indica *"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo".*

4. El artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica *"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.* ***La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador****".*

**X. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS**

1-A Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA con la finalidad de acreditar que mi ingreso a prestar servicios en la Sociedad de Beneficencia de Arequipa fue a través de un proceso público.

1-B Resultados finales del proceso de selección 003-2022-SBA – bajo los alcances del D. Leg. 728 con la finalidad de acreditar que resulté ganadora para ocupar el cargo de

Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa.

1-C Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado con mi empleadora Sociedad de Beneficencia de Arequipa con la finalidad de acreditar que mi contratación laboral es a plazo indeterminado, sujeto a horario y jornada de trabajo, habiendo vencido el periodo de prueba.

1-D Clasificador Funcional de Cargos con la finalidad de acreditar que el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, no es un cargo de confianza.

1-E Parte pertinente del Manual de Perfiles y Funciones de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa con la finalidad de acreditar que en relación a mis funciones de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano no ejercía la representación del empleador, a lo que se suma que estaba sujeta a un horario y jornada de trabajo.

1-F Carta 013-2023-SBA/GG con la finalidad de acreditar que se ha resuelto mi contrato de trabajo a partir del 31 de marzo de 2023, sin indicar una causa justa relacionada con mi capacidad o conducta de trabajador.

1-G Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 con la finalidad de acreditar que en el texto de la misma no se hace referencia expresa a la solicitante, ni mucho menos que me encuentro incursa en una causa relacionada en mi capacidad y conducta, por lo que no es posible sustentar un despido en esta resolución.

1-H Constatación Policial que acredita la efectividad del despido fraudulento.

---

1-I Boletas de pago con la finalidad de acreditar mi tiempo de servicios que excede el periodo de prueba.

1-J Copia de mi Documento Nacional de Identidad.

**POR LO EXPUESTO**

Pido a usted dictar la medida cautelar solicitada por ser de justicia.

Arequipa, 16 de abril de 2023.

[…firma del solicitante y abogado…]

---

**MODELO 08**

**MODE DE RECURSO DE CASACIÓN POR APARTAMIENTO DE DECISIÓN VINCULANTE DE LA CORTE SUPREMA**

| | |
|---|---|
| **SECRETARIO JUDICIAL** | **[indicar los nombres y apellidos]** |
| **EXPEDIENTE** | **[indicar el número]** |
| **CUADERNO** | **Principal** |
| **ESCRITO** | **01-2023** |
| **SUMILLA** | **Interpongo recurso de casación por apartamiento de decisión vinculante de la Corte Suprema** |

**SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA SUPERIOR CIVIL**

**[indicar los nombres y apellidos del recurrente]**, en el proceso civil que sigue en contra de **[indicar el o los demandados]**; a Ud., respetuosamente, digo:

Dentro de este contexto, cumplo con los requisitos establecidos para el recurso de casación teniendo en cuenta el artículo 386, 388, 391 del Código Procesal Civil, modificado por la Ley 31591 publicada el 26 de octubre de 2022, en los siguientes términos

**I. PETITORIO**

Interpongo recurso de casación en contra de la **Sentencia de Segunda Instancia (Resolución número seis)** que resuelve **[indicar lo que resuelve la Sala Superior, por ejemplo, RESUELVE: REVOCAR la Resolución Número Tres – Sentencia, que declaró fundada la demanda interpuesta, se declara INFUNDADA LA DEMANDA EN TODOS SUS EXTREMOS].**

**II. REQUISITOS DE INTERPOSICIÓN DEL RECURSO**

En relación a los requisitos de interposición del recurso de casación cumplo en los siguientes términos:

| | |
|---|---|
| El recurso se interpone ante la Sala Superior que emite la resolución impugnada | Lo interpongo a la Sala Superior **[indicar denominación]** |
| El recurso se interpone dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contado desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna. | La sentencia de vista me fue notificada el **[…]**, por lo que el plazo para presentar el recurso vence el **[…]** |
| El recurso se interpone adjuntando el recibo de la tasa respectiva | Adjunto al presente recurso arancel judicial |

**III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA SENTENCIA IMPUGNADA**

En relación a la sentencia impugnada, cumplo con los requisitos de procedencia en los siguientes términos

---

| | |
|---|---|
| Es una sentencia expedida por una sala superior, segunda instancia, que pone fin al proceso | La emite la Sala Superior **[indicar denominación]** |
| La sentencia discute una pretensión mayor a 500 URP o la pretensión es inestimable en dinero | La pretensión es **[…por ejemplo, inapreciable en dinero o mi pretensión asciende…]** |
| La sentencia revoca en todo o en parte la decisión de primera instancia | Revoca […] |
| La sentencia es anulatoria | No es anulatoria |
| El recurrente hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso | **[…por ejemplo, la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda…]** |

**IV. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**
Dentro de este contexto, procedo a detallar lo indicado en los siguientes términos:

**IV.1. INDICACIÓN DE LA CAUSAL INVOCADA**
Se invoca la causal contenida en el inciso (…) del artículo (…) de la Ley 29497 que indica *"Son causales para interponer recurso de casación": "5. Si la sentencia o auto se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema"*; en el presente caso**, la Sentencia de Segunda Instancia [identificar la numeración de la sentencia] de [indicar la fecha de emisión] se aparta de la doctrina jurisprudencial contenida en […indicar la decisión vinculante, por ejemplo, el décimo segundo considerando de la Sentencia de Casación 34268-2019 Cajamarca]** emitida el **[…]** por la Sala Suprema **[indicar la denominación de la Sala Suprema]**.

**IV.2. CITACIÓN CONCRETA DE LOS PRECEPTOS LEGALES ERRÓNEAMENTE APLICADOS O INOBSERVADOS**
Se ha inobservado el décimo segundo considerando de la Sentencia de Casación 34268-2019 Cajamarca emitida el **[…]** por la **[indicar la denominación de la sala suprema]**.

**IV.3. PRECISIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DOCTRINALES Y LEGALES QUE SUSTENTAN MI PRETENSIÓN**

**[…indica los fundamentos que acreditan la causal alegada…a continuación le ofrecemos un ejemplo…]**

1. Con fecha 12 de diciembre de 2022, se emite la Sentencia de Segunda Instancia (Resolución número Seis) que en su sétimo considerando indica

*"En el marco de los precedentes vinculantes, que son pronunciamientos del Tribunal Constitucional que contienen parámetros normativos generales a observar por los jueces de todas las instancias judiciales; así como funcionarios de todos los poderes públicos e incluso por los particulares,* ***dada su naturaleza erga omnes, debemos referirnos al precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, en cuyo fundamento 13 se establece: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal***

***con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto****" (el resaltado es nuestro)*

2. Sin embargo, **los considerandos sétimo, octavo, noveno y décimo de la sentencia de vista impugnada se han apartado manifiestamente de la Sentencia de Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca emitida con anterioridad a la sentencia de vista impugnada, esto es, el 06 de octubre de 2022, que en su décimo segundo considerando** indica

*"**Doctrina jurisprudencial**. Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos": "**d) Cuando se trate de obreros al servicio de un** gobierno municipal, **gobierno regional**, o cualquier organismo de la Administración Pública" (el resaltado es nuestro).*

3. En efecto, lo indicado en el décimo segundo considerando **de la Sentencia de Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca es vinculante conforme a lo indicado en el numeral 3 de su fallo que indica**

***"DECLARARON que el considerando décimo segundo de la presente ejecutoria suprema constituye Doctrina Jurisprudencial por contener principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores*** *referidos a los alcances del precedente constitucional vinculante establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha dieciséis de abril de dos mil quince recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC JUNÍN".*

4. De esta manera, la sentencia de vista impugnada al establecer que a los obreros regionales se les aplica la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN y, por lo tanto, la necesidad de concurso público; se aparta de manera manifiesta de la doctrina jurisprudencial emitida con anterioridad y contenida en el **décimo segundo considerando de la Sentencia de Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca que establece que la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN y, por lo tanto, el concurso público, no es aplicable a los obreros al servicio del gobierno regional**.

**IV.4. Expresión específica de cuál es la aplicación que se pretende**
Establecido el apartamiento de la doctrina jurisprudencial prevista en el décimo segundo considerando de la Sentencia de Casación 34268-2019 Cajamarca, solicito que declarándose fundado el recurso de casación por apartamiento inmotivado de precedente judicial, **REVOQUE**[5] **íntegramente la sentencia de segunda instancia**, declarándose fundada la demanda.

**POR LO EXPUESTO**

[5] Esto es conforme al artículo 397 del Código Procesal Civil que indica "Si la Sala Suprema declara fundado el recurso por infracción de una norma de derecho material, la resolución impugnada debe revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda. También se revocará la decisión si la infracción es de una norma procesal que, a la vez, es objeto de la decisión impugnada. Si se declara fundado el recurso por apartamiento inmotivado del precedente judicial, la Corte procede conforme a lo indicado en el párrafo anterior, según corresponda a la naturaleza material o procesal de este".

---

Pido a Usted admitir a trámite el presente recurso de casación y elevar los actuados a la Corte Suprema.

**OTROSÍ**. Como medio de prueba adjunto la Sentencia de Casación **[…]**, que es la decisión vinculante materia de apartamiento, esto conforme al artículo 395 del Código Procesal Civil que indica *"**Los únicos medios de prueba que proceden son los documentos que acreditan la existencia del precedente judicial** o de la ley extranjera y su sentido, en los procesos sobre derecho internacional privado"*.

Ayacucho, 11 de enero de 2023

**[firma del recurrente que presenta la casación]**
**[firma del abogado]**