



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE
DESPIDO REPOSICIÓN Y PAGO DE
REMUNERACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00016-
2010-0-3101-JR-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA – SULLANA, 2019.**

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

AUTOR

JOSÉ CARLOS HERRERA PINTADO

ASESOR

Mg. HILTON ARTURO CHECA FERNADEZ

SULLANA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mg. José Felipe Villanueva Butrón

Presidente

Mg. Rafael Humberto Bayona Sánchez

Secretario

Abg. Rodolfo Ruíz Reyes

Miembro

Mg. Hilton Arturo Checa Fernández

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios :

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

.

A mi familia:

Por ser el ejemplo del cual aprendí aciertos y de momentos difíciles; a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis

José Carlos Herrera Pintado.

DEDICATORIA

A mi familia

Por brindarme su apoyo incondicional y sus sabios consejos.

A mis padres

Por ser el pilar fundamental de mi vida y brindarme siempre su apoyo incondicional y poner el rigor en las cosas que debió ser para ser una persona de bien.

José Carlos Herrera Pintado.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de la primera y segunda sentencia judicial sobre el Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales relevantes, en el expediente N ° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2019?; El objetivo fue: determinar la calidad de los juicios en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis era un expediente judicial, seleccionado por muestreo por conveniencia; Para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una lista de verificación, validada por juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte explicativa, considerada y resolutive, perteneciente a: la sentencia de primera instancia era de rango: alta, mediana y muy alta; Mientras, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las oraciones de primera y segunda instancia, fueron de alto y alto rango, respectivamente.

Palabras clave: calidad, divorcio, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on food, according to relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, of the Judicial District of Sullana, 2019 ?; The objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transverse design. The unit of analysis was a judicial file, selected by sampling for convenience; To collect the data were used the techniques of observation and content analysis; And as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the explanatory part, considered and resolute, belonging to: the sentence of first instance were of rank: high, high and high; While, of the sentence of second instance: high, very high and high. In conclusion, the quality of the sentences of first and second instance, were of high and high range, respectively.

Keywords: food, Quality, motivation, sentencia.

CONTENIDO

	Pág.
Jurado evaluador de tesis.....	1
Agradecimiento	2
Dedicatoria	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice general	vii
Índice de cuadros de resultados	xvi
I INTRODUCCION	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	07
2.1. ANTECEDENTES	07
2.2. BASES TEÓRICAS	09
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	09
2.2.1.1. Acción	09
2.2.1.1.1. Concepto	09
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción	11
2.2.1.1.3. Materialización de la acción	11
2.2.1.1.4. Alcance	11
2.2.1.2. La jurisdicción	11
2.2.1.2.1. Conceptos	11
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	13
2.2.1.2.3. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	13
2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad	13
2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional	14
2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.	14
2.2.1.2.3.4. Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley	15
2.2.1.2.3.5. Principio de la pluralidad de la instancia	15
2.2.1.2.3.6. Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la	

Ley	15
2.2.1.2.3.7. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso	16
2.2.1.3. La Competencia	16
2.2.1.3.1. Concepto	16
2.2.1.3.2. Fundamentos de la competencia	17
2.2.1.3.4. Características de la competencia	17
2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso concreto en estudio	17
2.2.1.4. La pretensión	17
2.2.1.4.1. Definiciones	17
2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones	18
2.2.1.5. El Proceso	22
2.2.1.5.1. Concepto	22
2.2.1.5.2. Funciones del proceso	23
2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso	23
2.2.1.2.2.2. Función privada del proceso	23
2.2.1.5.2.3. Función pública del proceso	23
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional	23
2.2.1.5.4. El debido proceso formal	24
2.2.1.5.4.1. Concepto	24
2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso	24
2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente	25
2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido	25
2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia	25
2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria	26
2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado	26
2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente	26
2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del Proceso ...	26
2.2.1.6. El proceso civil.....	27
2.2.1.6.1. Concepto	27
2.2.1.6.2. Finalidad del proceso civil	27

2.2.1.6.3. Principios procesales aplicables al proceso civil	28
2.2.1.6.3.1. El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva	28
2.2.1.6.3.2. El principio de Dirección e Impulso del Proceso	29
2.2.1.6.3.3. El principio de Integración de la Norma Procesal	29
2.2.1.6.3.4. Los principios de iniciativa de parte y de conducta procesal	29
2.2.1.6.3.5. Los principios de inmediatez, concentración, economía y celeridad procesales	29
2.2.1.6.3.6. El principio de socialización del proceso	30
2.2.1.6.3.7. El principio juez y derecho	30
2.2.1.6.3.8. El principio de gratuidad en el acceso a la justicia	30
2.2.1.6.3.9. Los principios de vinculación y de formalidad	30
2.2.1.6.3.10. El principio de doble instancia	31
2.2.1.6.4. Fines del proceso civil	31
2.2.1.7. El proceso laboral	31
2.2.1.8. El proceso ordinario laboral	32
2.2.1.9. Los puntos controvertidos _____	32
2.2.1.10. La prueba _____	33
2.2.1.10.1. En sentido común _____	33
2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal _____	33
2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio _____	34
2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez _____	34
2.2.1.10.5. Objeto de la prueba _____	34
2.2.1.10.6. La carga de la prueba _____	34
2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba _____	35
2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba _____	37
2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba _____	38
2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas _____	39
2.2.1.10.12. La valoración conjunta _____	40
2.2.1.10.13. El principio de adquisición _____	41
2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia _____	41
2.2.1.10.15. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio _____	41
2.2.1.11. La sentencia _____	43

2.2.1.11.1. Conceptos _____	43
2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral _____	43
2.2.1.11.3. Estructura de la sentencia _____	43
2.2.1.11.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia _____	43
2.1.11.4.1. El principio de congruencia procesal _____	43
2.2.1.11.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales _____	44
2.2.1.12. Los medios impugnatorios _____	47
2.2.1.12.1. Concepto _____	47
2.2.1.15.2. Fundamentos de los medios impugnatorios _____	48
2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios _____	48
2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio _____	49
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio _____	50
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia _____	50
2.2.2.2. Contenidos relacionados con el caso en estudio _____	50
2.2.2.2.1. El Contrato de Trabajo. _____	50
2.2.2.2.1.1. Conceptos _____	51
2.2.2.2.1.2. Sujetos del Contrato de Trabajo. _____	51
2.2.2.2.1.3. Elementos del Contrato de Trabajo _____	52
2.2.2.2.1.4. Regulaciones.- _____	53
2.2.2.2.2. El Periodo de Prueba. _____	55
2.2.2.2.2.1. Características del Periodo de Prueba. _____	55
2.2.2.2.3. La Suspensión del Contrato de Trabajo _____	57
2.2.2.2.3.1. Clases de Suspensión del Contrato de Trabajo _____	57
2.2.2.2.3.2. Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo _____	58
2.2.2.2.3.3. Regulación _____	58
2.2.2.2.4. El Despido _____	59
2.2.2.2.4.1. El Despido y los Derechos Fundamentales _____	59
2.2.2.2.4.2. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	60
2.2.2.2.4.2.1. Despido Nulo _____	60
2.2.2.2.4.2.2. Regulación _____	61

2.2.2.2.4.2.3. Despido Arbitrario _____	61
2.2.2.2.4.2.3.1. Constitución Política del Perú Referente al Despido Arbitrario ____	62
2.2.2.2.4.2.3.2. Regulación _____	62
2.2.2.2.4.2.4. Despido Indirecto o Actos De Hostilidad _____	62
2.2.2.2.4.2.4.1. Regulación. _____	6
2.2.2.2.4.2.5. Despido Justificado o Despido Legal _____	63
2.2.2.2.4.2.5.1. Regulación _____	64
2.2.2.2.4.2.6. Clases de Despido Según el Tribunal Constitucional _____	65
2.2.2.2.4.2.6.1. Despido Incausado El despido incausado _____	65
2.2.2.2.4.2.6.2. Despido Fraudulento _____	65
2.2.2.2.4.2.6.3. Despido Colectivo. _____	66
2.2.2.2.4.2.6.4. Despidos con Vulneración de Derechos Fundamentales _____	67
2.3. Marco conceptual _____	68
2.4 Hipótesis _____	70
IV METODOLOGÍA _____	71
4.1. Tipo de investigación _____	7
4.2. Nivel de la investigación _____	72
2.3. Diseño de la investigación _____	73
4.4. El universo y la muestra _____	74
4.5. Definición y operacionalización de variables _____	75
4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos _____	76
4.7. Plan de análisis _____	77
4.8. Matriz de consistencia _____	79
4.9. Principios éticos _____	80
V. RESULTADOS	82
5.1. Resultados	82
5.2. Análisis de los resultados	140
VI. CONCLUSIONES _____	151
VII. Referencias Bibliográficas _____	155

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente en estudio _____	163
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores _____	183
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable _____	191
Anexo 5. Declaración de compromiso ético _____	198

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	82
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	93
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	107
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	110
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	113
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	133
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	136
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	138

I INTRODUCCION

La administración de justicia es un fenómeno, presente en todos los Estados del planeta, la gran paradoja consiste en que, aunque se profundice cada vez más una visión crítica y existe una desconfianza creciente respecto del sistema de administración de justicia, cada día crece la demanda por la justicia.

Esta es la gran paradoja que se nos presenta: mientras más grande es la crítica contra el sistema de administración de justicia, más grande es la demanda por parte de la población; por ello ser contextualizada para su comprensión y conocimiento, en Venezuela por ejemplo, uno de los principales problemas por ejemplo: es el escaso control público del sistema de administración de justicia que se traduce en la falta de transparencia y en obstáculos a los medios de comunicación social, es la demora de los procesos a exclusión social por diferentes razones a saber: víctimas de la violencia judicial y sus familiares, sectores vulnerables, las mujeres, los niños, las poblaciones indígenas, los trabajadores, en su creciente indefensión y vulneración de sus derechos por la flexibilización de ciertas normas; la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales (Bolívar, 2000).

De otro lado un estudio realizado por Adolfo Ciudad Reynaud (2011), titulado: La Justicia Laboral en América Central, Panamá, y Republica Dominicana para —la Oficina Internacional del Trabajo, destaca, una de las prioridades de la OIT en América Central, Panamá y República Dominicana es el contribuir al respeto y cumplimiento efectivo de las normas internacionales de trabajo y de las legislaciones laborales nacionales, a fin de reducir la brecha entre el derecho y la realidad que aún prevalece. Para el logro de tal objetivo resulta necesario, entre otras acciones, encarar la modernización y el fortalecimiento de los sistemas de administración de justicia laboral.

Un sistema eficaz de administración de justicia es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes, por lo que su reforzamiento y modernización se convierte en un objetivo esencial para garantizar progreso con equidad. De otra parte, una administración de justicia del

trabajo eficaz favorece la creación de una cultura de cumplimiento y de un sistema de relaciones de trabajo basado en la cooperación, lo que es esencial para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Costa Rica y Nicaragua se encuentran muy próximos a adoptar modernas normativas procesales laborales basadas en la oralidad, la inmediatez y la concentración con el objeto de obtener la celeridad de los procesos laborales, como parte del impulso de una nueva corriente de modernización que permita un mayor acceso a la justicia, el fortalecimiento institucional y la optimización en la utilización de sus recursos. El Salvador ha iniciado un proceso similar, al igual que Honduras, en tanto que en República Dominicana se está considerando hacer ajustes que permitan optimizar su administración de justicia, al igual que Panamá. Guatemala se encuentra así mismo en un proceso de modernización en torno al afianzamiento de la oralidad en sus procesos judiciales laborales.

En toda la subregión se pretende mejorar ostensiblemente las condiciones actuales de la jurisdicción del trabajo y en concreto se aspira a la democratización de la administración de Justicia Laboral, contribuyendo así a consolidar la paz, el desarrollo y la institucionalidad democrática de los países.

Estos objetivos concuerdan con la visión de mediano y largo plazo de los países centroamericanos de asegurar regímenes democráticos consolidados, en el que tenga plena vigencia el Estado de Derecho en todas sus expresiones y en el que cada persona ejerza los derechos establecidos en la Constitución de la República en un marco de irrestrictas libertades y de responsabilidades compartidas. Así mismo se hace énfasis en la profundización del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo dentro del contexto de los derechos humanos en general.

En ese contexto resulta imprescindible atender la necesidad del cambio de sistema de juicios laborales escritos a juicios orales, concentrados y con inmediatez; así como el establecimiento de procesos especiales para la protección de los derechos

fundamentales en el trabajo, el reforzamiento de la jurisdicción especializada, atender aspectos relativos a recursos humanos y materiales, y el establecimiento de una jurisprudencia laboral uniforme. El objetivo último es poder reducir la duración de los procesos laborales que es sumamente extensa, así como brindar mejor protección a los ciudadanos, y de esta forma los trabajadores y empleadores podrán obtener una tutela judicial efectiva dentro de un plazo razonable y sin dilaciones indebidas.

La Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana viene apoyando técnicamente estos procesos en marcha dentro del contexto del cumplimiento de compromisos expresados en el denominado Libro Blanco. En el marco de ese esfuerzo nos complace presentar este libro que da cuenta de la situación de la administración de justicia laboral en la subregión, de sus avances, buenas prácticas y desafíos, así como de sus posibles soluciones.

Este trabajo fue editado y coordinado por Adolfo Ciudad Reynaud, Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social del Equipo de Trabajo Decente de la OIT en San José, con la colaboración de destacados juristas de la subregión.

Esta publicación fue concebida en coordinación con la Asociación Centroamericana de Derecho del Trabajo a través de su Presidente, el Dr. Vasco Torres de León, con quien se diseñó el esquema general sobre el que los consultores nacionales elaboraron sus respectivas contribuciones. Es nuestro deseo que esta obra contribuya al proceso de mejora y modernización de la justicia laboral en la subregión pues sin trabajo decente no hay justicia social y sin justicia social no hay democracia.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 0000016-2010-0-3101-JRLA-01, perteneciente al Juzgado Mixto de Descarga de la Ciudad de Sullana, del Distrito Judicial de Sullana, que comprende un proceso sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó a la sala civil, como dispone la ley, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda

instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia apelada, y de este modo se declara fundada la demanda en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 16 de julio del año 2012, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 30 de enero del año 2014, transcurrió un año, seis meses y catorce días.

b) Enunciado del problema

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana – Sullana?

4.2. Objetivos de la investigación.

4.2.1. Objetivo General

Para resolver el problema se traza un objetivo general.

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial Sullana–Sullana

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

4.2.2. Objetivos Específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

4.3. Justificación de la Investigación

Este trabajo se justifica porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional, donde la administración de la justicia no goza de la confianza social, mas por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urge por lo menos mitigar, porque la, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones.

Por lo expuesto, los resultados del presente trabajo, si bien no pretenden revertir de ipso facto la problemática existente, dado que se reconoce su complejidad, y que involucra al estado, pero no menos cierto, es la urgencia y necesidad de marcar una iniciativa, porque los resultados, servirán de base para la toma de decisiones, reformular planes de trabajo y rediseñar estrategias, en el ejercicio de la función jurisdiccional, la idea es contribuir al cambio, característica en el cual subyace su utilidad y aporte.

Estas razones, destacan la utilidad de los resultados; porque tendrán aplicación inmediata, tiene como destinatarios, a los que dirigen la política del Estado en materia de investigación se justifica; a los responsables de la selección y capacitación de los magistrados y personal jurisdiccional, pero sí de prelación se trata, el primer lugar, están los mismos jueces, quienes no obstante saber y conocer, que la sentencia es un producto fundamental en la solución de los conflictos, aún hace falta que evidenciar un compromiso y su participación al servicio del Estado y la población.

Por estas razones, es básico sensibilizar a los jueces, para que produzca resoluciones, no solo basadas en los hechos y las normas, de lo cual no se deuda; pero a ello es fundamental sumar otras exigencias, como son: el compromiso; la concienciación, la capacitación en técnicas de redacción; la lectura crítica; actualización de temas fundamentales; trato igual a los sujetos del proceso; etc.; de tal forma que el texto de las sentencias; sean entendibles y accesibles, especialmente para quienes los justiciables, quienes no siempre tienen formación jurídica, todo ello orientado a asegurar la comunicación entre el justiciable y el Estado. El prototipo es, contribuir desde instintos estamentos a disminuir la desconfianza que se relevan en las encuestas, en los medios de comunicación, en la formulación de quejas y denuncias.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 de artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

5.1. Antecedentes

Basabe, (2013) Ecuador investigó: “Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región”; llegando el autor a las siguientes conclusiones:

- a) el artículo planteó un modelo de regresión lineal orientado a identificar los factores que explicarían por qué unos jueces supremos dictan decisiones

judiciales de mayor calidad que otros. Acorde a los resultados estadísticos, tanto el grado de independencia judicial como el de corrupción de los países constituyen las variables que de mejor forma explican las diferencias en cuanto a calidad de las decisiones judiciales en América Latina. Aunque existe una amplia lista de trabajos en los que se observan las relaciones entre estas dos variables y otras dimensiones de la vida política y social, este artículo ha evidenciado que adicionalmente a los efectos perniciosos ya conocidos, la ausencia relativa de independencia judicial y los altos niveles de corrupción afectan también a la calidad de las decisiones asumidas por los jueces. **b)** Por otro lado, el artículo pone en evidencia que la formación académica y la experiencia docente de los jueces explican las diferencias en cuanto a calidad de las decisiones judiciales. No obstante, la capacidad predictiva de estas variables es bastante menor que la atribuida por el modelo tanto a la independencia judicial como a la corrupción del país. **c)** Así mismo, el modelo ha demostrado también que los años de experiencia previa dentro de la judicatura de los jueces supremos no influyen en la calidad de sus decisiones. Adicionalmente, la ausencia de relación entre la calidad de las decisiones judiciales y los salarios de los jueces es otro hallazgo importante que ofrece el artículo y que no deja de ser contra intuitivo, sobre todo para los diseñadores de política pública que asumen que dicha variable por sí misma es decisiva para explicar los rendimientos del Poder Judicial. **d)** La ponencia expuesta deja muchas aristas para futuras agendas de investigación. La primera tiene que ver con una medición más refinada de la variable calidad de las decisiones judiciales. Aunque la recurrencia a la opinión de expertos es válida y se la usa en otro tipo de investigaciones, es necesario agregar un componente más objetivo que podría ser el análisis de las decisiones judiciales per se, acorde a los cuatro indicadores que aquí se proponen. Un índice que resulte de la media de las percepciones de los expertos y de la valoración de algunos casos seleccionados al azar daría cuenta de una medición más contundente de la calidad de las decisiones judiciales. Adicionalmente, incluir más países y otras variables relacionadas con la profesionalización de los jueces, la influencia del diseño institucional y del entorno político, económico y social, podrían apoyar a la generación de un modelo más comprensivo de la realidad. **e)** Finalmente, aunque la identificación de las variables que influyen sobre la calidad de las decisiones judiciales es de importancia para mejorar los rendimientos del Poder Judicial, hay una arista adicional con implicaciones políticas y sociales aún más trascendentes. Esta dimensión tiene que ver con el análisis de los efectos que generan diferentes grados de calidad de las decisiones judiciales sobre la ciudadanía y el desarrollo del Derecho. En efecto, el estudio de cómo la presencia de una Corte Suprema caracterizada por decisiones de baja o alta calidad -como la ecuatoriana o la colombiana, respectivamente- incide sobre la cotidianidad de las personas o sobre el debate jurídico-político de un país son espacios de investigación que podrían evidenciar de forma más clara por qué

los desempeños del Poder Judicial son importantes para la ciudadanía en general. Por tanto, asumir a la calidad de las decisiones judiciales como variable explicativa, abriría un campo de análisis fértil que vincularía el campo de las políticas judiciales a otras esferas de discusión política y social.

(p. s/n)

Tantarico, (2012) en su tesis “La Defensa Pública del Estado y los Procesos Contenciosos Administrativos en el Gobierno Regional de Loreto, año 2016” (tesis de pregrado) por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, concluyo:

Que los indicadores de gestión evaluados son deficientes en todos los casos, motivados por la alta carga procesal, el escaso número de profesionales asignados y la poca disponibilidad presupuestal para atender los casos. Además, la remuneración de los abogados de la defensa pública al estar por debajo del promedio del mercado laboral, no contribuye a contar con un pool de abogados con experiencia y con formación académica especializada en el tema. El 89% de los casos que se demandan provienen de los trabajadores relacionados a pago de beneficios sociales referidos a la Deuda Social. (p. s/n)

La Defensa Pública del Estado Peruano tiene como finalidad defender los derechos de la Nación, representado a través de sus instituciones públicas y la propia población, frente a procesos y/o acciones en su contra; y en este escenario los procesos contenciosos administrativos que inician los administrados contra las entidades pública constituye un caso que abarca sus funciones.

Morón, (2013), en su tesis “Análisis Jurisprudencial del Proceso de Acción Popular en el Perú: Propuestas para mejorar el control jurisdiccional sobre las normas reglamentarias”, (tesis de maestría) por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, concluyo lo siguiente:

Los actos administrativos y su aplicación admiten la teoría de la tolerancia, es decir las posibles discrepancias jurídicas entre la Ley el reglamento de esta institución cautelar; donde el juez al momento de determinar su sentencia puede pronunciarse también por otros aspectos que no necesariamente fueron invocados y que durante el proceso se hicieron evidentes. También puede determinar la invalidación de lo especificado si se sustenta en el reglamento, siempre y cuando se invoque que se ha efectuado la revisión de conformidad con la Ley (p.82)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Concepto En

la doctrina:

En sentido procesal y en opinión de Couture, (citado por Huarhua, 2019) se le entiende en tres formas:

Como derecho; se afirma que el actor carece de acción; lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.

Como pretensión; es el más usual, de ahí que se diga acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y penal. En este sentido la acción, es la pretensión que se tiene como un derecho válido en nombre del cual se interpone una la demanda respectiva; de ahí que se diga fundada o infundada la demanda.

Como acto provocador de la actividad jurisdiccional; es el poder jurídico que tiene todo individuo como tal, por el solo hecho de serlo; es decir como un derecho cuyo ejercicio le permite acudir ante los jueces demandando amparo de una pretensión. De ahí que se diga al margen que la pretensión sea amparada o no, el poder de accionar siempre estará presente. (p. 25)

Por su parte Martel, (citado por Huarhua, 2019) expone que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales:

Es un derecho autónomo; porque es independiente del derecho subjetivo (la pretensión), que se reclama en el proceso.

Es un derecho abstracto; porque la acción lo poseen todas las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.

Es un derecho público; porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez. (p. 25)

Finalmente según Monroy, (citado por Huarhua, 2019) quien además de destacar la naturaleza constitucional de la acción, agrega que es público, subjetivo, abstracto y autónomo:

Es público; el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, porque es a él a quien se le dirige.

Es Subjetivo; se encuentra permanentemente en todo sujeto por el sólo hecho de ser sujeto, muy al margen si éste tiene la intención de hacerlo efectivo o no.

Es abstracto; no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo impulse. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; es decir muy al margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no.

Es autónomo; tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc. (p. 26)

Finalmente Martel, (2003) expone:

Es pacífico admitir que la acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto. La pretensión es, entonces, el contenido de la acción, su desarrollo concreto. La acción es el derecho a poner en actividad el aparato jurisdiccional, en tanto que la pretensión es el derecho a obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, lo que comprende la sentencia y su ejecución. Si la pretensión es el desarrollo concreto del derecho de acción, las formas clásicas de clasificar a la acción, también le resultan aplicables. De esta manera, podemos hablar de pretensiones de cognición, ejecución o cautelar, según sea para la declaración de un derecho, su ejecución o aseguramiento, respectivamente” (p. 28).

En la jurisprudencia:

Cas.1778-97-Callao. Revista Peruana de Jurisprudencia. T. I. p. 195 “ (...) El ejercicio de la acción representa la facultad o el poder jurídico del justiciable de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva independientemente de que cumpla

los requisitos formales o que su derecho sea fundada, es decir, con la sola interposición de la demanda” (Cajas, 2011, p. 556).

2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

Además de lo expuesto, siendo la acción una institución inherente a la persona y cuyo ejercicio genera el proceso. (Huarhua, 2019)

Tomando lo que expone Águila, (2010) se puede agregar a modo de características de la acción lo siguiente:

- A. Es una especie dentro del Derecho de Petición.** Porque nos permite y otorga la facultad de comparecer ante una autoridad para solicitar un derecho y/o pretensión.
- B. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo.** Porque toda persona sea natural o jurídica, puede concurrir al estado por intermedio del poder judicial a fin requerir a esta tutela jurisdiccional.

2.2.1.1.3. Materialización de la acción

La acción, se ve materializada mediante una demanda, la misma que contiene una pretensión, formulada por la parte demandante donde se busca que se le reconozca o se cumpla con su derecho.

2.2.1.1.4. Alcance

Cajas, (2011).

Se puede citar la norma contenida en el Art. 3° del Código Procesal Civil, que establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código” (p. s/n)

2.2.1.2. La jurisdicción.

2.2.1.2.1. Conceptos

Bautista, (2007)

La palabra jurisdicción proviene del latín iurisdictio, que se forma de la locución ius dicere, la cual literalmente significa —decir o indicar el derecho—. La jurisdicción es la actividad con que el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, interviniendo por requerimiento de los particulares, sujetos de intereses jurídicamente protegidos, se sustituye a ellos en la actuación de la norma que tutela aquellos intereses, declarando el lugar de ello si existe cuál es la tutela que una norma concede a un determinado interés, imponiendo al obligado, en lugar del derechohabiente, la observación de la norma, y realizando mediante el uso de sus fuerza coactiva en vez del derechohabiente, directamente aquellos intereses cuya tutela legalmente se ha declarado cierta. (p. s/n)

Najarro, (2008)

Finalmente, afirmamos que la Jurisdicción es la potestad de los órganos del Estado de administrar justicia y debe hacerse de conformidad con las leyes, aún en aquellos casos, en que el órgano jurisdiccional llenando vacíos o lagunas de la ley, ejercita una actividad meramente creadora, la cual lo hace en virtud de principios legales, que amparan sus resoluciones y que le dan la pauta para acudir a los métodos más o menos técnicos. (p. s/n)

Bautista, (2007)

Las características de la jurisdicción son: a. Implica el ejercicio de una función pública, o sea, inherente al Estado, constituye un servicio público, en virtud del cual todos los habitantes tienen derecho. b. Es indelegable. El titular de la jurisdicción sólo puede comisionar a otras personas la realización de diligencias que no puede hacer personalmente. c. Tiene por límites territoriales los del Estado donde se ejerce, por lo que excepcionalmente puede aplicar una ley extranjera. d. Emanada de la soberanía del Estado, cuyo poder comprende tres grandes funciones: la administrativa o gubernativa, la legislativa y la jurisprudencial. e. Interesa al orden público, por lo que las leyes que la rigen no pueden ser alteradas ni modificadas por la simple voluntad de las partes. f. La idea de jurisdicción es inseparable de la de conflicto porque se origina en la necesidad de resolver los que se plantean entre los particulares. (p. s/n)

Berrio, (2010)

La función jurisdiccional es importante porque todo sujeto, por su propio derecho o por intermedio de representante legal o apoderado, tiene la potestad de recurrir al órgano jurisdiccional, a fin de que resuelva un pleito y como titular del derecho, puede formular contradicción. (p. s/n)

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.

En cuanto a los elementos de la jurisdicción Bautista (como se citó en Huarhua, 2019) afirma que la jurisdicción tiene la facultad de resolver los litigios y ejecutar las sentencias que en ellos se dicten supone la existencia de diversos elementos indispensables a ese fin:

Notio, o sea el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada (competencia), y la aptitud de los sujetos procesales, para actuar personalmente en el proceso (capacidad). **Vocatio**, o sea la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término de emplazamiento. **Coertio**, o sea, el empleo de la fuerza para el cumplimiento debe hacer posible su desenvolvimiento. **Judicium**, el juez no puede dejar de resolver por insuficiencia, obscuridad o silencio de la ley; si la ley es clara, la aplica; si es oscura, la interpreta; si falta, la integra; pero no puede fallar fuera de los límites propuestos por las partes en la demanda y en la contestación, sin incurrir en nulidad de la sentencia misma (ultra petita). **Executio**, o sea el imperio para la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública. (p. 30)

2.2.1.2.3. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

Bautista, (2006) *“los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación”*. (p. s/n)

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

Chanamé, (2009) *“Resolución plena del asunto confiado a su competencia, sin que puedan separarse elementos de la Litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto. Inexistencia de especies de delito o personas calificadas sustraibles a su jurisdicción”*. (p. s/n)

Un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente pueden sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad

funcional de los jueces. Asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Huarhua, 2019 p. 31)

2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional

Chaname, (2009) expone: La función jurisdiccional es independiente que: “Estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a sus conocimientos, ni interferir en el ejercicio de la función. En lo concerniente a la prohibición que pesa sobre toda autoridad para modificar sentencias judiciales o retardar su ejecución” (p. s/n).

“No obstante, funciona como excepción el derecho de gracia con la modalidad del Indulto o amnistía. Por su parte el derecho de investigación del Congreso queda a salvo, pero sin interferir los procedimientos judiciales, ni dictar disposiciones de naturaleza jurisdiccional”. (Huarhua, 2019 p. 32)

2.2.1.2.3.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Huarhua, 2019 p. 32)

“La tutela jurisdiccional efectiva, es aquel por el cual una persona como integrante de la sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o la defensa de sus derechos intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización” (Martel, 2003, p. 211).

2.2.1.2.3.4. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

Chaname (2009) “Es frecuente encontrar, sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales”. (p. s/n)

Agrega Torres (citado por Fournier, 2019) Que:

El artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresa de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten. (p. 14)

2.2.1.2.3.5. Principio de la pluralidad de la instancia

El principio de pluralidad de instancia de acuerdo a Cabrera (citado por Fournier, 2019) se relaciona con las impugnaciones son una suerte de garantía de las garantías, en buena cuenta una garantía del debido proceso mismo, porque son el más efectivo vehículo para, por un lado, evitar el ejercicio arbitrario del poder por parte del juez a quo y, por el otro, para permitir corregir (lo antes posible) los errores del mismo. (p. 15).

Asimismo Cajas (citado por Fournier, 2019)

La doble instancia no es una garantía de la corrección de los errores o arbitrariedades de las resoluciones. Por el contrario, si tuviéramos esa garantía se podría entender la naturaleza fundamental de dicho derecho, a pesar de la demora de los procesos, siempre y cuando tuviéramos la probabilidad cierta de tener un fallo más correcto o más justo. (p. 15).

2.2.1.2.3.6. Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley

El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario. Este enunciado tiene su fundamento, en el hecho que la ley no puede prever todos los conflictos humanos de naturaleza jurisdiccional, ante ello el juez no se puede inhibir, en este supuesto debe

aplicarse primeros los principios generales del derecho, en su defecto el derecho de la costumbre, con la advertencia que estos dos antes citados no se aplican al proceso penal, porque en este funciona el principio de legalidad, que es absoluto y no admite excepciones. (Huarhua, 2019 p. 35)

2.2.1.2.3.7. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Chanamé, (2009)

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos. (p. s/n)

2.2.1.3. La Competencia.

2.2.1.3.1. Conceptos.

Flores, (s.f.)

La competencia es la facultad atribuida a cada tribunal o juzgado para conocer, tramitar y decidir válida legal y constitucionalmente, de un determinado asunto que le pertenece, en virtud de la potestad que le confiere el poder público. Es la capacidad otorgada a los jueces por la ley para conocer en causas determinadas según la materia, grado, valor o territorio. (p. s/n)

Bautista, (2007)

La competencia es la suma de facultades que la ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. Por lo tanto, el juzgador, por el sólo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigios, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; es decir, en aquellos en los que es competente. (p. s/n)

Moreno, (s.f.)

El término competencia significa la facultad que tiene un juez o tribunal de conocer un negocio dado con exclusión de cualquier otro. En este caso la palabra competencia se deriva de *competere* que equivale a corresponder. Es la

contienda suscitada entre dos jueces, tribunales o autoridades, respecto al conocimiento y decisión de un negocio, judicial o administrativo. (p. s/n)

2.2.1.3.2. Fundamentos de la competencia

Peña, (s.f.)

En consecuencia, el fundamento de las distintas competencias, se encuentra en la aspiración de obtener una mejor, rápida, económica y cumplida administración de justicia y, desde luego, una mayor capacidad técnica de los jueces que la administran. De esa manera -señala Levene- La competencia territorial evita que el juez y las partes tengan que trasladarse a largas distancias; la competencia por razón de la materia permite la división del trabajo y resuelve el problema de la complejidad cada vez mayor del orden jurídico; los asuntos más graves son resueltos por jueces más idóneos, se economiza energía funcional y gastos, etc. (p. Pág.)

2.2.1.3.4. Características de la competencia

Muñoz, (2007)

La competencia es de orden público, en el sentido que es un atributo de los Órganos Jurisdiccionales. Es indelegable, es una función específica de cada juzgador, lo que no impide que por razones excepcionales se pueda comisionar la realización de algunas diligencias, esto es vía Exhorto. Es improrrogable, a no ser que en los casos con contenido patrimonial las partes puedan acordar desplazarla. (p. s/n)

2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso concreto en estudio En el caso en estudio, por tratarse de un proceso de Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, la competencia le corresponde a un Juzgado mixto de descarga.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Definiciones

Couture, (2009) “La pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras: la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica”.

(p. 72)

Bautista (2010) manifestó que la “pretensión es la petición (petitum) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico” (p.211).

Echandia (2004), definió:

La pretensión como: el efecto jurídico concreto que el demandante (en el proceso civil, laboral, contencioso-administrativo) o el querellante o denunciante y el Estado a través del juez o del fiscal, según el sistema vigente (en los procesos penales), persiguen con el proceso, efecto al cual se quiere vincular al demandado si lo hay o al imputado y luego procesado. (p.214)

2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones

Es la institución procesal que explica la naturaleza de aquellos procesos en los que se advierte la presencia de más de una pretensión o más de dos personas en un proceso.

Clasificación:

Podemos clasificar la acumulación en:

A.- Acumulación Objetiva

Existe acumulación objetiva cuando en el proceso se demanda más de una pretensión.

V.gr.: Resolución de contrato más indemnización por daños y perjuicios.

1. Acumulación Objetiva Originaria de pretensiones

Esta institución se presenta cuando existen más de dos pretensiones en la presentación de la demanda. Para la procedencia de esta clase de acumulación de pretensiones se requiere, que dichas pretensiones no sean contradictorias entre si, salvo que se propongan en forma alternativa, o subordinada. Uno de los elementos indispensables para la procedencia de la acumulación, es que exista conexidad entre dichas pretensiones; el artículo 84° del Código Procesal Civil señala que existe conexidad entre las pretensiones, cuando se presentan elementos comunes entre las distintas pretensiones a acumularse o por lo menos elementos afines entre ellas, por otra parte el 83° del mismo cuerpo legal indica que la acumulación de pretensiones objetiva, es originaria, cuando en una demanda se proponen dos o más pretensiones y es sucesiva,

cuando se proponen o se integran otras pretensiones después de iniciada la demanda, generalmente las pretensiones que integran al ampliar o modificar la demanda. (Huarhua, 2019)

2. Acumulación de pretensiones principales.

Pueden acumularse dos o más pretensiones principales, siempre que no sean contradictorias entre sí. En las disposiciones Modificatorias, el Código Civil, establece expresamente, que son acumulables en un mismo proceso, las pretensiones de Petición de Herencia y la Declaratoria de heredero. En este caso, es pretensión principal, la declaración de heredero y también la de petición de herencia, que se proponen en la demanda como pretensiones principales, esto de acuerdo al art. 664 del código civil). (Huarhua, 2019 p. 42)

3. Acumulación de pretensiones subordinada.

En ella se presentan pretensiones que tienen una relación de principal a subordinada, el desamparo de una conduce al Juez a pronunciarse respecto a otra. La relación de subordinación debe ser expresada por el demandante (de lo contrario se puede declarar improcedente la demanda por lo establecido en inciso 7 del artículo 427° del C.P.C.). (Huarhua, 2019 p. 42)

4. Acumulación de pretensiones alternativas.

Huarhua, (2019) “En este caso, el demandante, en su demanda propone dos pretensiones, de tal manera que el demandado, tiene la facultad de elegir cuál de las pretensiones debe cumplir; si el demandado no ejerce la facultad de elegir la pretensión a cumplir, el demandante es quien elige, en la ejecución de la sentencia”. (p. 42)

5. Acumulación de pretensiones accesorias.

Al momento de interponer la demanda, el demandante advierte que una de ellas tiene la calidad de principal ya que las otras dependen de la puesta como principal, por ello adquiere el nombre de accesoria, el código procesal civil indica que como excepción

las pretensiones accesorias, puede integrarse y acumularse a la pretensión principal, hasta el día de la Audiencia de Conciliación. (Huarhua, 2019)

6. Acumulación objetiva originaria de pretensiones autónomas.

En la casuística procesal, y la doctrina lo admite, encontramos este tipo de acumulación de pretensiones procesales que no se subsumen dentro de la clasificación anotada (SUBORDINADA, ALTERNATIVA Y ACCESORIA), en la que perfectamente pueden ampararse unas y desestimarse otras, por tener cada una supuestos de hecho propios y amparo legal diferente, sin sujeción de una pretensión con otra. Hay autores que designan a este tipo de acumulación como acumulación objetiva originaria de pretensiones autónomas. (Huarhua, 2019 p. 44)

“Sin embargo, este tipo de acumulación de pretensiones es viable proponerse, pues tiene sustento en el principio de economía procesal y en el segundo párrafo del numeral 11 del Código Procesal Civil. El Juez perfectamente puede amparar una pretensión y desestimar las otras, dependiendo de los elementos probatorios”.

(Huarhua, 2019 p. 45)

7. Acumulación Objetiva Sucesiva de pretensiones

Se presenta cuando se incorporan al proceso pretensiones procesales con posterioridad a la presentación, admisión y notificación con la demanda.

De acuerdo a lo expuesto por Huarhua, (2019) se produce en los siguientes casos:

- a) Cuando el demandante, amplía su demanda, con una o más pretensiones.** el Art. 428 El Código Procesal Civil, establece que el demandante puede ampliar su demanda, hasta que sea notificado el demandado. Quiere decir, que se puede acumular otras pretensiones a la demanda que ha sido admitida a trámite, hasta el momento de notificarse con la resolución que lo admite, al demandado. Una vez notificado o emplazado el demandado, no es posible, ampliar la demanda o acumular nuevas pretensiones salvo las accesorias, que puede hacerse hasta la Audiencia de Conciliación. **b) Cuando el demandado reconviene (Art. 88, inc. 2, C.P.C.)** En este caso, se

produce la acumulación de pretensiones, es decir, la que contiene la demanda y la que contiene la reconvención. **c) Acumulación de procesos (Art. 88, inc. 3, C.P.C.)** se da cuando existe acumulación de dos o más procesos, y para evitar sentencias contradictorias a pedido de parte o de oficio, el Juez tiene la facultad de ordenar la acumulación de procesos. Esta clase de acumulación de procesos está previsto en el Art. 90 C.P.C. (p. 45)

B. Acumulación Subjetiva.

Supone la presencia de más de dos personas dentro de un proceso ya sea como demandantes, como demandados.

1. Acumulación Subjetiva Originaria

Habrà acumulación subjetiva originaria cuando la demanda es interpuesta por dos o más personas o es dirigida contra dos o más personas o cuando una demanda de dos o más personas es dirigida contra dos o más personas de acuerdo al art. 89, primer párrafo, del código procesal civil, es decir, cuando en la propia demanda intervienen una pluralidad de sujetos como demandantes o ella es dirigida contra una pluralidad de sujetos como demandados o cuando una pluralidad de sujetos como demandantes dirigen la demanda contra una pluralidad de sujetos como demandados. (Huarhua, 2019 p. 47)

2. Acumulación Subjetiva Sucesiva

Esta acumulación subjetiva sucesiva se da en dos supuestos de acuerdo al código procesal civil en su artículo 89° el primero cuando un tercero legitimado incorpora al proceso otra u otras pretensiones y la segunda cuando dos o más pretensiones intentadas en dos o más procesos autónomos, se reúnen en un proceso único.

C. Acumulación Sucesiva

“Se produce acumulación sucesiva de procesos, cuando dos o más pretensiones intentadas en procesos distintos, se reúnen en uno solo, por existir conexidad entre dichas pretensiones”. (Huarhua, 2019 p. 48)

“El pedido de acumulación de procesos, puede hacerse, ante cualquiera de los jueces, que tramitan los procesos. Debe anexarse al escrito donde se pide la acumulación de procesos, copia Certificada de la Demanda, de su contestación, si lo hubiera”.

(Huarhua, 2019 p. 48)

Del pedido de acumulación de procesos, el Juez corre traslado a la otra parte por el plazo de Tres días. Con la contestación o vencido el plazo, el Juez, expide resolución declarando fundada o infundada la petición, en base a la prueba acompañada. La resolución que pronuncia el Juez en los pedidos de acumulación de procesos, es apelable sin efecto suspensivo; la acumulación de procesos, se ordena de oficio por el Juez, cuando los procesos se tramitan en el mismo Juzgado, esto de acuerdo al art. 90 del código procesal civil.

(Huarhua, 2019 p. 49)

“Esta clase de acumulación de procesos está basada en el principio de economía procesal y evitar sentencias contradictorias”. (Huarhua, 2019 p. 49)

2.2.1.5. El Proceso

Bautista, (2007) afirma: “*Que el proceso es un conjunto de actos en los que intervienen principalmente las partes y el juzgador, desde su constitución y desarrollo hasta llegar al término de la relación jurídica que dará solución al litigio planteado por la parte demandante*”. (p. s/n)

Hernández, (2008) lo asume “*Como un instrumento técnico, que está construido por normas procesales, el cual tiene la finalidad de lograr la realización del derecho sustantivo o sustancial*”. (p. s/n)

Por su parte Rioja, (2009) afirma que “Proceso viene del vocablo processus, procederé, que simboliza progresar, avanzar, ir hacia delante marchar hacia un fin pre establecido, desenvolvimiento progresivo”. (p. 23)

2.2.1.5.1. Conceptos

Najarro, (2008) “Proceso es el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma de que derivan”. (p. s/n)

Rioja, (2009)

El vocablo proceso significa progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia delante, desenvolvimiento. En ese sentido proceso constituye una secuencia de actos. Desde el punto de vista jurídico, según este autor, es un cúmulo de actos, por su orden temporal, su dinámica, la forma de desenvolverse, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión, es decir, la secuencia de actos destinados a resolver aquel conflicto de intereses urgidos por las partes en un proceso, mientras Alsina afirma: la palabra proceso es de uso relativamente moderno, pues antes se usaba la de juicio, que tiene su origen en el derecho romano y viene de *indicare*, declarar el derecho. (p. s/n)

2.2.1.5.2. Funciones del proceso

2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso

Rioja, (2011) afirma que “el proceso tiene un fin de naturaleza privada pero también de naturaleza pública, pues más allá de la satisfacción personal del individuo, persigue la realización del derecho y el afianzamiento de la paz social”. (p. s/n)

Castillo & Sánchez (citado por Fournier, 2019) “El debido proceso es una garantía constitucional y así lo recoge nuestra constitución al establecer que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”. (p. 26).

2.2.1.2.2.2. Función privada del proceso

Véscovi, (s/f)

Permite a la persona satisfacer sus pretensiones conforme a la Ley, haciéndose justicia y en este sentido viene a cumplir el proceso una efectiva garantía individual, en tal sentido señala que el problema del fin del proceso es el de saber para qué sirve y, hasta ahora se habla de la solución del conflicto, pero la doctrina discute sobre si se trata de resolver litigios, conflictos de intereses o satisfacer pretensiones, si se trata de la solución de un conflicto social (sociológico) o simplemente jurídico, o mixto, etc. (p. s/n)

2.2.1.5.2.3. Función pública del proceso

Según Oliveros, (2010)

El proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica. (p. s/n)

“La función pública del proceso, como un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; ya que a través del proceso el derecho se materializa, mediante sentencia, su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

(Alca, 2006 p. s/n).

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según Oliveros (2010)

El debido proceso es una garantía y un derecho fundamental de todos los justiciables que les permitirá, una vez ejercitado el derecho de acción pueden, efectivamente, acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial. Es decir, aquellos elementos mínimos que resultan exigibles por los justiciables para que el proceso que se desarrolle -cualquiera que este sea-pueda permitirle acceder a la cuota mínima de justicia a la que este debe llevarle (p. 241).

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

2.2.1.5.4.1. Concepto

Zumaeta, (2008) establece que el “Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial” (p. s/n).

Bustamante, (2001)

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado

un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos. (p. s/n)

2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos, un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces, asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Huarhua, 2019 p. 55)

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, (Gaceta, 2005).

2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido

Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en La Constitución Comentada Chanamé (citado por Huarhua, 2019), referida al derecho de defensa, en consecuencia cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa. (p. 55)

2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. (Huarhua, 2019 p. 56)

2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

“En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción para obtener una sentencia justa”. (Huarhua, 2019 p. 56)

2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Este es un derecho que en opinión de Monroy, (citado en la Gaceta Jurídica, 2010) también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del Proceso

Ticona, (1999)

La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia).

2.2.1.6. El Proceso Civil.

Quiroga, (2011)

El proceso viene del vocablo processus, procederé, que simboliza progresar, avanzar, ir hacia adelante marchar hacia un fin pre establecido, desenvolvimiento progresivo. De esta manera el proceso civil existe cuando se presenta un conflicto de intereses o incertidumbre, ambos con relevancia jurídica y que la necesidad de que estas sean resueltas o despejadas, está dada por la búsqueda de la paz social. Precizando además que el conflicto de intereses constituye la confluencia de intereses contrapuestos sobre un mismo bien jurídico y el intento de primar uno frente al otro, quien a su vez ofrece resistencia a eses interés. La incertidumbre jurídica otro de los elementos del proceso, es la falta de convicción o reconocimiento social en torno a la vigencia o la falta de eficacia de un derecho. (p. s/n)

Rioja, (2009)

La otra fórmula que irá apareciendo es el proceso que en su versión más desarrollada será aquella que podemos denominar proceso judicialjurisdiccional que supone, necesariamente, la existencia de un Estado que cuente con una organización administrativa medianamente desarrollada, un ente específicamente dedicado a ello –generalmente denominado órgano jurisdiccional que tendrá como objetivo primordial resolver las controversias intersubjetivas que se susciten y le sean sometidas, de manera imparcial e independiente, tutelando los intereses de quien corresponda y sancionando a quienes lo infrinjan a través de una concatenación de actos que revistan un contenido mínimo de justicia y equidad. La finalidad esencial se encuentra determinada por la necesidad de resolver de manera definitiva tales controversias e imponiendo su decisión por la fuerza de ser ello necesario.

(p. s/n)

2.2.1.6.1. Concepto

Rioja, (2009)

El proceso viene a ser el conjunto de actividades reguladas por el Derecho Procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo. (p. s/n).

2.2.1.6.2. Finalidad del proceso civil

Rioja, (2004)

El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Es así que, en caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso. Por ello, el Código ha optado por conceder al Juez la posibilidad de cubrir los vacíos o defectos en la norma procesal, es decir las lagunas, en base a ciertos recursos metodológicos y a un orden establecido, consistentes, inicialmente, en los Principios generales del Derecho Procesal; la Doctrina y la Jurisprudencia. (p. s/n)

2.2.1.6.3. Principios procesales aplicables al proceso civil

Obando, (s.f.)

Los principios procesales constituyen la herramienta de interpretación del Código Procesal Civil, clasificándose en principios procesales de orden constitucional y en principios procesales propios del proceso civil. Entre ellos están el de dirección o autoridad del juez, ubica a este en su función de protagonista principal del proceso; los principios de intermediación y concentración, buscan que el juez tenga el mayor contacto posible con las partes del proceso y que se desarrolle en menor tiempo y menor cantidad de actos procesales; los principios de moralidad, economía y celeridad; el principio de socialización del proceso, el juez debe impedir que la desigualdad sea un factor determinante; los principios de vinculación y formalidad o elasticidad, ante la aptitud del juez de adecuar la exigencia de cumplir con los requisitos procesales; el principio de iura novit curia, por el cual el juez tiene el deber-poder de proporcionar el derecho que corresponda al proceso; y, el

principio de iniciativa procesal y conducta procesal, el que ejercite una acción debe tener interés y legitimidad para obrar. (p. s/n)

2.2.1.6.3.1. El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

El artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”

Ovalle, (s/f)

El derecho a la tutela jurisdiccional “es el derecho público subjetivo que toda persona tiene para acceder a tribunales independientes e imparciales, con el fin de plantear una pretensión o defenderse de ella, a través de un proceso justo y razonable, en el que se respeten los derechos que corresponden a las partes, así como para que dichos tribunales emitan una decisión jurisdiccional sobre la pretensión o la defensa y, en su oportunidad, ejecuten esa resolución”.

2.2.1.6.3.2. El principio de Dirección e Impulso del Proceso

El artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “La Dirección del proceso está a cargo del juez, quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en este código. El juez debe impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este Código”.

2.2.1.6.3.3. El principio de Integración de la Norma Procesal

El artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este código se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondiente, en atención a las circunstancias del caso.

2.2.1.6.3.4. Los principios de iniciativa de parte y de conducta procesal

Berrío, (2010) “Afirma que el proceso se promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. No requieren invocarlos el Ministerio Público, el procurador oficioso ni quien defiende intereses difusos”. (p. s/n)

2.2.1.6.3.5. Los principios de inmediación, concentración, economía y celeridad procesales

El artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “Las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso tendiendo a una solución de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran. La actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica”.

2.2.1.6.3.6. El Principio de Socialización del Proceso

El artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso”.

2.2.1.6.3.7. El Principio Juez y Derecho

El artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “El juez debe aplicar el derecho que corresponde al Proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o la haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”.

2.2.1.6.3.8. El Principio de Gratuidad en el acceso a la Justicia

El artículo VIII del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “El acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en este código y disposiciones administrativas del poder judicial”.

2.2.1.6.3.9. Los Principios de Vinculación y de Formalidad

El artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “Las normas procesales contenidas en este código son de carácter imperativo, salvo regulación permisiva en contrario. La formalidades previstas es este código son imperativas. Sin embargo, el juez adecuará su exigencia al logro de los fines del proceso. Cuando no se señale una formalidad específica para la realización de un acto procesal, este se reputará válido cualquiera sea la empleada”.

2.2.1.6.3.10. El Principio de Doble Instancia

El artículo X consagra el principio de la doble instancia para todos los procesos, establece como regla general que el proceso tiene dos instancias dentro de los cuales se ventila y se resuelve el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica, ambas con trascendencia jurídica. La doble instancia es renunciable expresa o tácitamente. esto quiere decir, que si en la primera instancia una parte no obtiene una decisión favorable, podrá apelar para que su causa se ventile en una segunda instancia. Si aquí no obtiene decisión favorable, aún podrá ir en casación, pero ésta en nuestro país no es considerado como tercera instancia. (Huarhua, 2019 p. 65)

2.2.1.6.4. Fines del proceso civil

Se encuentra previsto en la primera parte del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en el cual se indica: El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

2.2.1.7. El proceso laboral

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

El hecho de que existan semejanzas en el procedimiento de determinados actos de procesos civil y laboral, no puede llevarnos a concluir que ambos tienen la misma esencia.

Los procedimientos en el proceso civil y laboral pueden ser semejantes y hasta iguales, pero los criterios para resolver los conflictos que se presentan en esos ámbitos, jamás serán idénticos.

2.2.1.8. El proceso ordinario laboral

El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más celeres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, hace expresa referencia al proceso abreviado laboral en el artículo 1º, al fijar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, señalando que corresponde a estos juzgados el conocimiento de los siguientes procesos:

- *“(…) las pretensiones relativas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.*
- *“Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”, exceptuando de la cuantía, los casos en que se trate “de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador”.*
- *“Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía”.*

El legislador, al regular la competencia por materia, en el artículo 2º, numerales 2 y 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha considerado, dos casos en los que debe utilizarse el proceso abreviado laboral, cuya competencia corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo:

- a) “(...) de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única”; y
- b) “(...) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical”.

2.2.1.9. Los puntos controvertidos

2.2.1.9.1. Nociones

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda, (Coaguilla, s/f).

2.2.1.9.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

- a) Determinar la nulidad o no del despido del demandante.
- b) Si corresponde reponer a los demandantes en su centro habitual de trabajo en el mismo cargo y con la misma remuneración.
- c) Determinar si corresponde el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde el día de despido hasta su reposición.

2.2.1.10. La prueba

Osorio; (s/f)

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio. (p. s/n).

Rodríguez, (1995) “Casi toda la doctrina tiene conciencia (...) que prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico

Prueba en su significación común expresa una operación mental de comparación.

(Hernández, 2012)

Couture, (2002)

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición”. (p. s/n)

2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal

Hernández, (2012)

En la técnica procesal la palabra prueba tiene otras acepciones; se la usa a veces para designar los distintos medios o elementos del juicio ofrecidos por las partes o recogidos por el Juez en el curso de la instrucción; se habla así de prueba testimonial, instrumental, inspección ocular, etc. Otras veces se la refiere a la acción de probar y se dice entonces que el acto corresponde a la prueba de su demanda y al demandado de sus defensas. También designa el estado de espíritu producido por el Juez por los medios aportados y en este sentido un hecho se considera o no probado según que los elementos de juicio sean o no considerados suficientes para formar la convicción de aquél, pues las partes pueden haber producido en los autos abundante prueba sin lograr producir con ella esa convicción. (p. s/n)

2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Hinostroza, (1998) “La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso”. (p. s/n)

Hinostroza, (1998) “En relación a los medios de prueba afirma que son: (...) medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos”. (p. s/n)

En el ámbito normativo:

Cajas; (2008) “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones” (p. s/n).

2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez

Rodríguez, (1995) “Al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido”. (p. s/n)

2.2.1.10.5. Objeto de la prueba

Hernández, (2012)

Objeto de la prueba son los hechos que se alegan como fundamento del derecho que se pretende; los hechos son todos los acontecimientos susceptibles de producir la adquisición, modificación, transferencia o extinción de los derechos u obligaciones. No hay derecho que no provenga de un hecho, precisamente de la variedad de hechos procede la variedad de derechos. (p. s/n)

2.2.1.10.6. La carga de la prueba

Rodríguez (1995):

Expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho”. (p. s/n)

2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba

Hinostroza, (1998)

De acuerdo a este principio la carga de probar le corresponde a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria (...). De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable. (p. s/n).

Cajas, (2008) “En el marco normativo, este principio se encuentra prevista en el Art. 196 del Código Procesal Civil, en el cual se indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (p. s/n).

Sagástegui, (2003) precisa “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez” Pág. (409).

En la jurisprudencia:

En el expediente N° 1555-95- Lima, VSCS, Hinostroza; Jurisprudencia Civil. T. II. p. 112, se precisa “El Código Adjetivo preceptúa que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión”. (Cajas, 2008)

2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba

Hinostroza, (1998)

Precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en el artículo 197 del Código Procesal Civil. (p. s/n).

Para Rodríguez, en la exposición precedente, se inclina, al parecer por las pruebas legales que el Juez deberá apreciar, deja claro, que se trata de una delicada labor de valorización y apreciación; asimismo, ejemplarizando su exposición indica, que un documento tendrá mayor valor probatorio frente a una testimonial; agrega: que el documento es serio e inamovible, a no ser que se demuestre lo contrario; por su parte, la testimonial es inconsistente, voluble y por tanto general e indirecta.

Por su parte Hinostroza, (1998) expone que:

La apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones determinantes y esenciales que sustenten su decisión, de acuerdo a la norma del artículo 197 del Código

Procesal Civil cuyo texto es: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión” (p. 519).

De otro lado, en Jurista Editores, 2016, p. 519 se encuentran las siguientes jurisprudencias:

El derecho a la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando aludido derecho, convirtiéndolo así en garantía ilusoria y meramente ritualista (Casación N° 2558-2001-Puno, El Peruano, 01-04-2002, p. 8580).

La apreciación razonada está emparentada con el hecho que la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos.

(Casación N° 2558-2001-Puno, El Peruano, 01-04-2002, p. 8580).

2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba

Según Rodríguez (1995); Taruffo (2002):

2.2.1.10.9.1. El sistema de la tarifa legal

Rodríguez, (1995):

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

Taruffo (2002) “La prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba”. (p. s/n)

2.2.1.10.9.2. El sistema de valoración judicial.

En opinión de Rodríguez (1995):

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

Taruffo, (2002):

De la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón. (p. s/n)

Para Taruffo, (2002):

(...) En cierto sentido, la prueba legal pretende precisamente impedir al Juez que use los criterios de la discrecionalidad racional, imponiéndole otros que en mayor o menor medida distinguen al juicio de hecho que se darían según los cánones de la aproximación a la realidad; para éste autor la prueba legal es irracional, porque excluye los criterios racionales de la valoración de la prueba. (p. s/n).

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa: “(...) bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación” (Córdova, 2011).

Pero Córdova (2011) agrega otro sistema de valoración y con esto se refiere a:

2.2.1.10.9.3. Sistema de la Sana Crítica

Córdova, (2011):

La sana crítica, viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba. Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en éste sistema se propugna

que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

De acuerdo a Rodríguez (1995):

A. El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba De acuerdo a ésta actividad, el conocimiento y la preparación del Juez es necesaria para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba.

B. La apreciación razonada del Juez

Esta actividad se evidencia cuando el Juez aplica la apreciación razonada; dicho de otro modo, cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. Dicho razonamiento debe evidenciar un orden lógico de carácter formal; aplicación de conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

C. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas

Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no debe recurrir a recursos cognitivos de tipo psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc., por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial.

2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Cajas, (2008) “Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones”. Pág. (622).

Taruffo, (2002)

La prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión (...). Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso” Pág. (89).

Colomer (2000) En cuanto a la fiabilidad, se puede acotar lo que expone:

Que en cuanto a la fiabilidad, se puede acotar (...) en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa (...), el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho (...) no acaba en la verificación, sino que también requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho (...) la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado. (p. s/n).

En cuanto a la fiabilidad, se puede acotar la exposición de Colomer (2000):

“(...) en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa (...), el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho (...) no acaba en la verificación, sino que también requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho (...) la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado” (pp.192 -193).

2.2.1.10.12. La valoración conjunta

Hinostroza, (1998)

La valoración significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor convicción que pueda extraerse de su contenido (...). La valoración le compete al Juez que conoce del proceso; representa el punto culminante de la actividad probatoria en el que se advertirá si el conjunto de medios probatorios cumplen con su finalidad procesal de formar convicción en el juzgador. Pág. (103-104).

Sagástegui, (2003)

En lo normativo, se encuentra previsto en el Art. 197 del Código Procesal Civil, en el cual se contempla: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”. Pág. (411).

En la jurisprudencia, también se expone:

Cajas, (2008)

En la Cas. 814-01-Huánuco, publicado en la revista Diálogo con la Jurisprudencia. T. 46. p. 32; se indica: “Los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta, ameritados en forma razonada, lo que implica que el Juez, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valorización otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto de los medios probatorios que de forma esencial y determinante han condicionado su decisión”. Pág. (626).

2.2.1.10.13. El principio de adquisición

Rioja, (2010)

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Aquí desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso. (p. s/n).

2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.1.10.15. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.2.1.10.15.1. Documentos

A. Concepto

En el marco normativo Art. 233 del Código Procesal Civil, prescribe que el documento (Sagástegui, 2003): “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho” (p. 468).

Por lo que “puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado (Cabello, 1999).

También el documento tiene por objeto representar hechos (pasados, presentes o futuros). Puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas; en cuanto a los sujetos del documento siendo medio de prueba se distinguen nítidamente dos sujetos: quién es el autor y quién el

destinatario; el autor del documento es a quien se le atribuye su creación pues no interesa saber por quién fue hecho, sino para quién y por orden de quién fue hecho el documento; La determinación de quiénes son los sujetos del documento, tiene marcada importancia, reflejándose en sus efectos probatorios (Sagástegui, 2003).

B. Clases de documentos

De conformidad con lo previsto en el Art. 235 y 236 del C.P.C se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

Son privados:

Aquellos que, no tienen las características del documento público. La norma procesal precisa en la parte final del Art. 236, que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público.

2.2.1.11. La Sentencia

2.2.1.11.1. Definiciones

Cajas, (2008) afirma que “es una resolución que declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla, en el caso del derecho penal, la sentencia absuelve o condena al acusado, imponiéndole la pena correspondiente”. (p. s/n)

2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil

Para el presente autor Cajas, (2008)

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez

decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada.

2.2.1.11.3. Estructura de la sentencia

En opinión del presente autor Cajas, (2008) define:

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil.

2.2.1.11.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.11.4.1. El principio de congruencia procesal Del

presente tema Ticona, (1994) define:

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes.

2.2.1.11.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

De acuerdo a Rodríguez, Luján & Zavaleta, (2006), comprende:

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión. Para fundamentar

una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas. La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

2.2.1.11.4.2.2. Funciones de la motivación

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino

también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

2.2.1.11.4.2.3. La fundamentación de los hechos Taruffo,

(2002):

El peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos. (Pág. s/n)

2.2.1.11.4.2.4. La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos

alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.2.1.11.4.2.5. La motivación como justificación interna y externa.

Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

a) La motivación ha de ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

b) La motivación a ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

c) La motivación a ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

2.2.1.12. Los medios impugnatorios

2.2.1.12.1. Concepto

Los medios impugnatorios son mecanismos que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente.

Los medios impugnatorios “son actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto de resolución del juez o tribunal, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule el o los actos gravosos, siguiendo el procedimiento previsto en las leyes”.

El fundamento de la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable.

2.2.1.15.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión

más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenidos de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC.

Los recursos se formulan por quien se considere agravia con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna. De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

A. El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

B. El recurso de apelación

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2008).

C. El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008).

D. El recurso de queja

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda y ordeno la reposición del trabajador en su puesto habitual de trabajo y el pago de la remuneración dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su reposición, Presentando recurso de apelación la parte demandada.

Los fundamentos que presento la demandada para interponer recursos de apelación basándose que el trabajador si ha incurrido en falta grave, no se enmarca en las causales de nulidad despido como alega el accionante.

El accionante si cometido falta grave al no tener en cuenta las cajas en las que empaco el banano eran inservibles y no actas para la exportación.

Alega la demandada que el accionante en ningún momento cumplió con comunicar que era dirigente sindical, solo se presentó una carta de licencia sindical para el accionante y 2 trabajadores más que en ningún momento han sido despedidos.

La demandada cuestiona la decisión de la jueza y alegan que cumplió con el procedimiento que la ley estipula para despedir a un trabajador por causa justa. (Exp. N°0016-2010-0-3101-JR-LA-01).

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones en Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01.

2.2.2.2. Contenidos relacionados con el caso en estudio

2.2.2.2.1. El Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

2.2.2.2.1.1. Conceptos

Es el acuerdo prestado en forma voluntaria, entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes, y regulando las condiciones dentro de los cuales se desarrollará dicha relación laboral. (FRANCISCO, 2000).

JOSSERAND aprueba la denominación de contrato de trabajo, pues "la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores. Regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios a conquistado su autonomía, se a transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el recuerdo de arrendamiento de cosas: los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas.

KROTOSCHIN estima que "es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia.

2.2.2.2.1.2. Sujetos del Contrato de Trabajo.

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

El trabajador.-

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración.

Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (LUIS, 1999).

El Empleador.-

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo,

obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (MIYAGUSUKU, 2010)

2.2.2.2.1.3. Elementos del Contrato de Trabajo

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serían de tres tipos: Genéricos, Esenciales y Típicos.

Elementos Genéricos.-

Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

Elementos Esenciales.-

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos esenciales:

- a) Prestación personal de servicios.
- b) Subordinación.
- c) Remuneración.

Los elementos típicos

Son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

En si ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida.

- ✦ Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes:
- ✦ La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad.
- ✦ La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial.
- ✦ El lugar de prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él.
- ✦ El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado.

Boza Pro indica que es un contrato de trabajo “típico” aquel que se establece por tiempo indefinido, se presta en el centro de trabajo, en una jornada completa y en forma exclusiva para un empleador. La ausencia de algunos de los elementos antes señalados, no invalida ni desnaturaliza el contrato de trabajo, únicamente convierte en “atípica” la relación de trabajo.

2.2.2.2.1.4. Regulaciones.-

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, DEL CONTRATO DE TRABAJO CAPÍTULO I

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (*) Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (*)

Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 7°.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 650. Reglamento: Arts. 10° y 93°.

Artículo 8°.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período

anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Reglamento: Arts. 14° y 15°

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2.2.2.2.2. El Periodo de Prueba.

Actualmente todo trabajador que inicia labores suscribe un contrato de trabajo en donde se inserta en una etapa de transición sometándose a una evaluación sobre su idoneidad para el puesto contratado, a esta etapa se llama periodo de prueba. Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el periodo de prueba es de tres meses para trabajadores ordinarios; seis meses para los de confianza y un año para aquellos que laboren en Alta Dirección, luego del cual el trabajador alcanza la estabilidad laboral. Es decir, se encuentra totalmente protegido contra el despido arbitrario, que significa que el empleador sólo puede dejar sin efecto el contrato laboral por causas debidamente justificadas, caso contrario, nos encontraríamos ante la figura señalada.

2.2.2.2.2.1. Características del Periodo de Prueba.

Lo que caracteriza al periodo de prueba es la finalidad liberadora de las limitaciones a que habitualmente está sometida la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario. El periodo de prueba es de carácter facultativo: “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba”.

Forma:

Necesario acuerdo expreso y escrito entre trabajador y empresario, no se presume su existencia. Se suscribe al inicio de la relación laboral.

Duración:

Se deja en manos del Convenio Colectivo. En su defecto, la duración del periodo de prueba no será mayor de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores, salvo en empresas de menos de 25 trabajadores, en cuyo caso el plazo para estos últimos se eleva a 3 meses.

En convenio podrá ampliar o reducir su duración. El cómputo del plazo se inicia con la prestación de servicios, y se cuenta de fecha a fecha si está estipulado en meses. En caso de IT, maternidad, adopción o acogimiento durante el periodo de prueba, este se interrumpe, si hay acuerdo entre ambas partes. Constará de forma expresa.

En las relaciones laborales especiales se fijan distintos periodos de prueba. Personal de alta dirección, máximo 9 meses. Para el personal al servicio del hogar familiar la relación se presume celebrada a prueba, computándose los días en que se da prestación efectiva de servicios.

Efectos:

Surgen cuantos derechos y obligaciones se deriven de la relación de trabajo, excepto los derivados de la extinción del contrato que es libre. El efecto principal del periodo de prueba es, por tanto, la no aplicación de los requisitos causales a que habitualmente se ve sometida la extinción del contrato por voluntad del empresario.

Regulación

El período de prueba se encuentra en el Art. 10, texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo N° 003-97-TR. Artículo 10°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o

adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.
Reglamento: Arts. 16° y 17°

2.2.2.2.3. La Suspensión del Contrato de Trabajo

La suspensión es precisamente una de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial.

La suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones.

La suspensión del contrato puede darse en periodos predeterminados o esporádicos, obedecer a causas extrínsecas o intrínsecas y producir variados efectos.

2.2.2.2.3.1. Clases de Suspensión del Contrato de Trabajo

En nuestro ordenamiento jurídico podemos encontrar 2 clases de suspensión

Suspensión perfecta.-

La suspensión es perfecta cuando cesan temporalmente las obligaciones de ambas partes contratantes: La del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente

Suspensión imperfecta.-

La suspensión es imperfecta cuando el empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, cuando hay cese de obligaciones sólo de una de las partes y no de la otra.

2.2.2.2.3.2. Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo:

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- La sanción disciplinaria;
- El ejercicio del derecho de huelga;
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

2.2.2.2.3.3. Regulación

CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO texto único ordenado del d. leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo N° 003-97-TR.

Artículo 11°.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12°.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;

- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

2.2.2.2.4. El Despido

El Despido es una forma de extinción de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. Al respecto destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”. Es por esto que se debe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de sustentar el despido en una causa justa, poniendo así un límite al poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un poder excepcional. (PALOMEQUE, 2004).

2.2.2.2.4.1. El Despido y los Derechos Fundamentales

Los derechos fundamentales que pudieran ser afectados mediante un despido y dar lugar a la tutela restitutoria son los que PALOMEQUE denomina derechos fundamentales laborales inespecíficos, esto es, aquellos que resultan inherentes a todo individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral.

Como señala VALDÉS DAL-RE, los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindican frente al empleador, vale decir, son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral . Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión, a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicará su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía a su impugnación con efecto restitutorio.

Los derechos fundamentales han operado como fuente de integración del régimen jurídico de las relaciones de trabajo, imponiéndole límites que no se encontraban previstos por él. De aquí a reconocer la “doble vertiente” de los derechos fundamentales, como generadores de un “deber negativo de respeto”, susceptible de imponer “efectivos límites al ejercicio del poder de dirección”, y a la vez, como “fuente de deberes positivos o preactivos de protección o prestación”, capaces de permitir una “integración normativa del contenido obligacional del contrato de trabajo”, existe todavía un trecho.

En ese sentido, OJEDA refiriéndose al despido y los derechos fundamentales del trabajador, señala que éste “tiene también unos derechos fundamentales y una dignidad como persona y como ciudadano que no deben sencillamente ignorarse porque aquel otro muestre el talonario. (PALOMEQUE, 2004).

2.2.2.2.4.2. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral

2.2.2.2.4.2.1. Despido Nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las

remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido (ENRIQUE, 2003)

2.2.2.2.4.2.2. Regulación

La LPCL señala en su artículo 29º como causales de despido nulo, las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Además se considera nulo el despido:

1. Cuando el trabajador sea portador del SIDA.
2. El Despido basado en la discapacidad del trabajador. El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

2.2.2.2.4.2.3. Despido Arbitrario

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

También es definido como: “el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. en estos casos el trabajador tiene derecho al pago de

una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

2.2.2.2.4.2.3.1. Constitución Política del Perú Referente al Despido Arbitrario. El artículo 27, de nuestra constitución política del Perú, otorga adecuada protección contra el despido arbitrario, este artículo nos trae inevitablemente a una discusión doctrinaria y jurisprudencial más importante del laboralismo peruano en los últimos tiempos: la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos de sus empleos y los alcances de dicha protección por el marco constitucional. El punto de inicio de la discusión fueron las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional sobre casos de despido de trabajadores producidos en el año 2001, en las cuales se declararon fundadas las demandas de amparo por violación de los derechos a la libertad de trabajo (artículo 22 de la Constitución) ya la adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27 de la Constitución), disponiéndose su reposición en el empleo (Expediente N° 1124-2001-AA/TC).

2.2.2.2.4.2.3.2. Regulación

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

2.2.2.2.4.2.4. Despido Indirecto o Actos De Hostilidad

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es

obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

2.2.2.2.4.2.4.1. Regulación.

El artículo 30° inciso a) de la LPCL establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquélla dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquélla que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

- h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción

2.2.2.2.4.2.5. Despido Justificado o Despido Legal

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

2.2.2.2.4.2.5.1. Regulación El artículo 23° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido.

Relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso.
- c) La inhabilitación del trabajador.

En el Despido por Falta Grave el concepto de “Falta Grave” se refiere a la conducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

El Despido por Condena Penal por Delito, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

En el Despido por Inhabilitación del Trabajador, la inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

2.2.2.2.4.2.6. Clases de Despido Según el Tribunal Constitucional

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incautado y el despido fraudulento.

2.2.2.2.4.2.6.1. Despido Incautado El despido incautado

Se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso. Al respecto, BLANCAS, señala que “el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral. (CARLOS B. B., 2012).

2.2.2.2.4.2.6.2. Despido Fraudulento

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas". En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

2.2.2.2.4.2.6.3. Despido Colectivo.

Comúnmente, un despido colectivo lo efectúa un empleador al verse en la necesidad de desprenderse de un buen número de trabajadores pero sin que se cumplan los requisitos legales para que se produzca un cese colectivo o simplemente para no tener que realizar el trámite de ley a tal efecto- y que en nuestra legislación puede realizarse por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, económico, tecnológicos, estructurales o análogos; por disolución y liquidación de la empresa, quiebra o por aplicación de la normativa concursal. En particular se emplea cuando la cantidad de trabajadores a despedirse no alcanza el 10% del total de la empresa, requisito exigido para el cese objetivo por motivos económicos o análogos conforme al artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sobre este tipo de despido ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el procesos N° 1124-2001-AA-TC (caso telefónica); sin embargo, muchos especialistas en la materia e consideran innecesaria este nomen juris por tratarse en sustancia de varios despidos incausados. (CARLOS, 2006).

2.2.2.2.4.2.6.4. Despidos con Vulneración de Derechos Fundamentales

Tenemos en primer orden los despidos motivados por la afectación de un derecho fundamental que no corresponden a los previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en vía laboral ordinaria (despido nulos), como por ejemplo el derecho al debido proceso durante el trámite del despido (que son la mayoría de los casos), que incluye el derecho de defensa, el derecho al plazo razonable, etc., los mismos que justifican su tutela vía amparo.

En segundo lugar corresponde a los “derechos de ciudadanía”, los cuales están referidos a los despidos cuyo motivo explícito o encubierto es el ejercicio por parte del trabajador de libertades ideológicas, de religión, de expresión o cualquiera otra índole que corresponden al trabajador en cuanto ciudadano. Para el Tribunal Constitucional, ambos tipos de despidos, por atentar derechos fundamentales, tienen como consecuencia la reposición. (CARLOS, 2006)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

ACCIÓN. Posibilidad que tiene cualquier persona para promover un proceso aunque no tenga una relación personal con el objeto del mismo, la que la ley confiere al acreedor para impugnar los actos que el deudor realice en fraude de su derecho.

(Diccionario de la Real Academia Española 2013)

CALIDAD. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA. Es el más alto organismo del Poder Judicial de una nación. Como es natural, sus funciones difieren de unos Estados a otros, y aun dentro de un mismo país de tipo federal.

Lo más corriente es que la Corte Suprema de Justicia, además de las funciones de superintendencia sobre los tribunales inferiores, tenga a su cargo la resolución de los recursos de casación (v.), en los países en que tal recurso se encuentra establecido.

EXPEDIENTE: (Derecho procesal) Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente.(Diccionario Jurídico del Poder Judicial del Perú).

FALLOS. Decisiones expresas, positivas y precisas, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiente por ley, que declara el derecho de los litigantes y condena o absuelve de la demanda y reconvenición, en su caso, en todo o en parte.(Diccionario jurídico y latino Dr.

Abado, Dr. Ruiz García).

INSTANCIA. Cada una de las etapas o grados del proceso. Corrientemente en la tramitación de un juicio se puede dar dos instancias: una primera, que va desde su iniciación hasta la primera sentencia que lo resuelve, y una segunda, desde la

interpretación del recurso de apelación hasta la sentencia que en ella se pronuncie. Instancia significa también el requerimiento que los litigantes dirigen a los jueces, dentro del proceso, para que adopten una determinada medida, y en este sentido se habla de las que pueden o tienen que ser tomadas a instancia de parte (Cabanellas,1998).

PRINCIPIO. Base, fundamento por donde se empiezan a estudiar las facultades, constituida por doctrinas o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales. (Diccionario de La Real Academia Española.).

PARTES. Personas que litigan, se muestra parte o se apersona en un pleito. (Diccionario Jurídico Lex Jurídico)

SALA: Denominación que En los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas. (Cabanellas, 1998, p.893).

SEGUNDA INSTANCIA. Recibe este nombre el juzgado o tribunal que entiende en los asuntos apelados del inferior. Segundo juicio ante el juzgado superior a la Audiencia, según los casos. (Diccionario Jurídico Lex. Jurídico).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones del expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Sullana – Sullana, 2019, son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
2. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
3. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
4. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango mediana
5. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
6. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango mediana.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

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

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

El perfil cualitativo se evidencio en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial el Juez decide sobre un conflicto de intereses de índole privado. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencio en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los

cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.2. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trató de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptiva. Se trató de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.3. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente

judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

4.4. El universo, muestra y unidad de análisis

El universo es el conjunto de individuos de los que se desea conocer algo en una investigación, puede estar compuesta por animales, plantas, registros médicos, muestras de laboratorio, entre otros se definen criterios de inclusión y exclusión para determinar quienes componen la población.

Mientras que la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos al todo, puede ser probabilística o no probabilística, una muestra probabilística es aquella extraída de una población de tal manera que todo miembro de esta última tenga una probabilidad conocida de estar incluido en la muestra.

En el presente trabajo los datos que identifican que el universo es sentencia judiciales emitidas en los distritos judiciales en el Perú siendo que la muestra se refiere distrito judicial de Sullana y la unidad de análisis fueron: el expediente N° 00016-2010-03101-JR-LA-01, pretensión judicializada: Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones tramitado por proceso laboral; perteneciente al Juzgado Mixto de Descarga de Sullana – Sullana, La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones. La operacionalización de la variable se adjunta como Anexo 1.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas

naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.5. Definición y operacionalización de variables

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la

recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

4.7. Plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

4.7.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.7.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.7.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 4.

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

4.8. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial Sullana 2019.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Sullana – Sullana, 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Sullana – Sullana. 2019	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, del expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Sullana, Sullana, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
ESPECÍFICO	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.9. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>I.- ASUNTO A RESOLVER:</p> <p>C (en adelante el demandante) interpone demanda contra B (en adelante la asociación demandada) con la finalidad de que se declare LA NULIDAD DE SU DESPIDO INTEMPESTIVO así como su reposición en el puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición.</p> <p>II.- ANTECEDENTES:</p> <p>2.1) DEMANDA (FOLIOS 32 – 40):</p> <p>El demandante fundamenta su demanda manifestando</p>	<p>tercero legitimado, etc.). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso (Su contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar). No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>que:</p> <p>1.- El 22 de enero del 2010 la asociación demandada por intermedio del teniente gobernador de Saman le cursa una comunicación acusándolo de haber incurrido en las siguientes faltas graves: del inc. a del art. 25 de la LPCL como es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. (El contenido) Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. (El contenido) Si cumple.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la</p>				<p>X</p>						

	<p>de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.</p> <p>Asimismo la causa contemplada en el inc. C del art. 25 de la LPCL como es la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener ventaja y la competencia desleal. Y por último lo acusa de haber causado daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.</p> <p>2.- La asociación demandada fundamenta sus acusaciones en que en anteriores oportunidades ha incurrido en resistencia a las órdenes de mis superiores; hecho que es completamente falso. También dice que el día 20 de enero del 2010 se negó</p>	<p>parte demandada. Si cumple.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a recibir su boleta de pago, siendo una obligación laboral del trabajador que percibe su remuneración cumplir con suscribir su boleta; hecho que es falso porque si ha cumplido con firmar su boleta y firmo el cargo en presencia del jefe de personal Sr. E. S. C. y lo demuestra con la boleta que obra en su poder.</p> <p>3.- Asimismo la demandada fundamenta sus acusaciones en que la cuadrilla donde me desempeño empaco banano orgánico en cajas que no correspondían y sin seguir el procedimiento establecido llegándose a eliminar 97 cajas de fruta, hecho que ha generado un perjuicio en la empresa, acusación que también desconoce.</p> <p>4.- Se desempeña como calibrador siendo su jefe don A. A. pero ante su ausencia se hizo cargo el segundo jefe de calidad J. R. C. Un día antes del empaque el</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jefe de proceso, L. C. M., apunto en la pizarra del centro de acopio los tipos de caja que se van a llenar para enviar a los diferentes mercados.</p> <p>5.- El día 19/01/10 en ausencia del jefe A. A., don J. R. C. verificó en la pizarra la programación para el día 20/01/10 anotando en su libreta los tipos de caja a utilizarse y le ordenó a su cuadrilla el uso de estas cajas. Que en base a esta programación iniciaron el proceso de empaque verificando el material existiendo dos tipos de cajas: 100 rosadas con papel y 120 cajas negras de coque sin papel. Este mismo día entregaron el banano empacado al camionero L. A. quien lo llevó al centro de acopio. Sin embargo por la tarde rechazaron las 97 cajas empacadas por la sensibilidad de la fruta como consta en el acta.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>6.- Que ese mismo día empacaron 77 cajas rosadas del productor J. C. R. y estas fueron aceptadas por haber sido empacadas en forma adecuada tal como lo hace su cuadrilla. De modo que si su cuadrilla no hubiera empacado bien C. R. no hubiera recibido las cajas rosadas. De igual forma el Sr. P. E. G. recibió sin queja las cajas.</p> <p>7.- Que junto con su cuadrilla sólo siguió las órdenes de J. R. C. quien les dijo que usaron las cajas, siendo este el único responsable del uso de las cajas.</p> <p>8.- Respecto a la acusación de daño intencional a los edificios e instalaciones, obras, maquinarias y demás bienes de la asociación demandada. Manifiesta que no ha causado ningún daño a la empresa y que el empaque y reempaque se hizo cumpliendo órdenes.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>9.- Que cumplió con presentar su descargo a estas acusaciones, pero a pesar de esto el 30 de enero del 2010 la asociación demandada le cursa carta de despido manteniendo las mismas acusaciones.</p> <p>10.- Que su despido es nulo en vista porque se le despide por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estar afiliado al SITAG y haber acudido a este sindicato para la defensa de sus derechos laborales. Y el sindicato solicito una inspección laboral de revisión 3 planillas para verificar la falta de pago de los descansos semanales y asignación familiar. - Por EL OFICIO N° 31-2009/JAHH-SG del 10 de noviembre del 2009 dirigido por SITAG PERU denunciando la hostilidad de que eran víctimas los trabajadores de la cuadrilla N° 1 por el simple hecho de haberse afiliado al sindicato. - Por participar en actividades sindicales. 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Por ser presidente del Comité Sindical de BA. - Por haber denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales.

11.- Por Res. N° 1 SE ADMITE la demanda y se dispone notificar a la asociación demandada par que en el plazo de 10 días conteste.

2.2) CONTESTACION (FOLIOS 76 – 90):

La asociación demandada contesta y manifiesta que:

1.- El demandante ingresó a trabajar el 01 de febrero del 2007 como saneador, su trabajo esta directamente relacionado con la calidad del producto final que llega a sus clientes para su exportación y además debe brindar apoyo en el adecuado empaque del banano orgánico.

	<p>2.- El demandante tenía un contrato a tiempo indefinido bajo el régimen del sector agrario.</p> <p>3.- Que el demandante fundamenta su demanda en el inc. a del art. 29 de la LPCL es decir que la causa de su despido es su afiliación sindical y su participación en actividades sindicales.</p> <p>4.- Existe una comunicación del SINDICATO SITAG PERU dirigida a B del 09/11/09 solicitando licencia sindical para el demandante y otros trabajadores como son E. P. S. Z. e H. R. A. A. Y a pesar que el sindicato no presento acta que pruebe la afiliación de estos trabajadores B otorgó la licencia sindical mostrando así su apoyo a las actividades sindicales.</p> <p>5.- Que los trabajadores arriba citados E. P. S. Z. e H. R., A. A. continúan laborando en B hecho que desvirtúa las alegaciones del demandante cuando dice que lo despidieron a consecuencia de su actividad sindical.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>6.- No solo despidió al demandante sino a su cuadrilla N° 1 por haber incurrido en falta grave laboral cometida el 21/01/10 y en porque sus faltas eran reincidentes contando con memorándums y sanciones que presenta como prueba.</p> <p>7.- Existe un informe N° 02-2010/J,P.-B del 21 de enero del 2010 dirigido por el jefe de personal al gerente de B informando que se rechazaron 97 cajas de banano orgánico empacadas anteriormente por la cuadrilla N° 1 a la que pertenece el demandante debido a que las caja no eran aptas para exportación y que habían colocado etiqueta a a la fruta par un mercado que no era el que se estaba procesando ese día. Asimismo manifiestan que el jefe de personal ha desmentido las justificaciones de la cuadrilla N° 1 manifestando que en la mañana del 21 de enero del 2010 ese acercó y les comunicó que se tenía que utilizar en dicho empaque la caja rosada.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>8.- Existe un acta N° 9 levantada por el teniente gobernador en la que se deja constancia del rechazo de las 97 cajas de fruta procesada y empacada.</p> <p>9.- Que el demandante nunca comunicó a la asociación su sindicación por lo que no existe nexo causal entre el cese y su afiliación sindical.</p> <p>10.- Que cumplió con cursar al demandante carta de preaviso y aviso de despido y reitera que el cese del actor se dio como consecuencia de sus reiterativos incumplimientos laborales y la falta grave cometida el 21 de enero del 2010.</p> <p>11.- Por Res. N° 5 se tiene POR CONTESTADA la demanda y se cita a las partes a audiencia para el día 05 de julio del 2010 a horas 12 am.</p> <p>III.- AUDIENCIA (FOLIOS 118 – 119):</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En audiencia se declara SANEADO el proceso, no se invita a las partes a conciliar por inasistencia de la asociación demandada. Seguidamente se fijan como PUNTOS CONTROVERTIDOS los siguientes:</p> <p>a) Determinar la nulidad o no del despido del demandante.</p> <p>b) Si corresponde reponer a los demandantes en su centro habitual de trabajo en el mismo cargo y con la misma remuneración.</p> <p>c) Determinar si corresponde el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde el día de despido hasta su reposición.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia-Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana-Sullana **Nota.** El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes ha sido identificado en el texto completo de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro 1 revela que la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “introducción,” y “la postura de las partes”, que son de alta y alta calidad. En el caso de la “introducción”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad. En cuanto a “la postura de las partes, de los 5 parámetros se cumplieron 4: la congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con la pretensión del demandado; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; y la claridad, mas no cumple con los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones; con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana-Sullana.

SUB DIMEN SIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calificación Y Rangos De Calificación De Las Subdimensiones					Calificación Y Rangos De Calificación De La Dimensión: Parte Considerativa										
			M	Ba	ja	M	edi	Al	ta	M	uy	Ba	ja	M	edi	Al	ta	M
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]						
Motiva ción de los hechos	<p>IV.- ARGUMENTOS Y FALLO:</p> <p>PRIMERO: La controversia radica en determinar si los demandantes han sido objeto de un despido nulo; es decir si la asociación demandada los despido en represalia por su accionar sindical o haber denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales; o si por el contrario exista causa justa de despido. SEGUNDO: El derecho laboral objeta el despido nulo por lesionar derechos fundamentales de la persona humana reconocidos por la Constitución y los Convenios sobre Derechos Humanos.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se ha realizado el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración</p>																

				X															
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>TERCERO: En el proceso esta probado el vínculo laboral que existía entre las partes y la extinción del mismo con la carta de despido que la asociación demanda dirige al demandante en folios 20 – 21.</p> <p>CUARTO: En el proceso esta probado que EL DEMANDANTE PERTENECE A LA JUNTA DIRECTIVA DEL COMITÉ SINDICAL de la asociación demandada B conforme nomina de folios 4.</p> <p>QUINTO: En el proceso está probado que EL DEMANDANTE PARTICIPÓ EN LAS ACTIVIDADES DEL SINDICATO SITAG PERU y que la demandada tenía conocimiento de su participación sindical conforme ella misma lo declara en el punto tres de su contestación, cuando dice:</p> <p>“EXISTE UNA COMUNICACIÓN DEL</p>	<p>conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado y valora.)</p> <p>Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia (Con lo cual el juez forma convicción respecto de la capacidad del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación del Derecho</p>	<p>SINDICATO SITAG PERU DIRIGIDA A B DEL 09/11/09 SOLICITANDO LICENCIA SINDICAL PARA LOS TRABAJADORES C, E. P. S. Z. e H. R. A. A. Y a pesar que el sindicato no presento acta que pruebe la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto</p>										
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>afiliación de estos trabajadores B OTORGÓ LA LICENCIA SINDICAL mostrando así su apoyo a las actividades sindicales”.</p> <p>SEXTO: En el proceso esta probado que El 10/12/09 EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES AGRARIOS DEL PERU (SITAG PERU) remite una comunicación, OFICIO N° 31-2009/JAHH-SG (FOLIO 13), a la asociación demandada donde le informa que los trabajadores de LA CUADRILLA N° 1 se encuentran afiliados a su organización y seguidamente pasa a reclamarles por el trato discriminatorio que viene sufriendo esta cuadrilla por parte de la asociación asignándoles menos días de trabajo sólo por el hecho de haberse afiliado a su organización cuando las demás cuadrillas laboran continuamente; solicitando un trato equitativo a la cuadrilla N° 1.</p> <p>En ese sentido, la asociación demandada cuando contesta manifiesta que el demandante pertenecía a la cuadrilla N° 1.</p>	<p>validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas (El contenido explica el mecanismo utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales (Es decir que no basta que haya motivación, sino que el contenido evidencie que su razón de ser es la aplicación de una normas razonada, que evidencie aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión (El contenido debe evidenciar que hay nexos, puntos de unión que sirven de base a la decisión y las normas que le den el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</p> <p>5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>				X						
--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

		tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos																		
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEPTIMO: EN CONSECUENCIA, encontrándose probada la afiliación sindical del demandado y su participación en actividades sindicales así como el reclamo que el Sindicato presento ante la demandada el 10 de diciembre del 2009 mediante OFICIO N° 312009/JAHH-SG en defensa de la cuadrilla a la que pertenece el demandante. Resulta necesario pasar a valorar la existencia de la causa justa que la asociación demandada imputa al demandante a efectos de pasar a determinar si el despido del demandante se encuentra justificado o si su afiliación a motivado su despido.</p> <p>OCTAVO: En la carta de preaviso de despido la demandada imputa al demandante las causas contempladas en las faltas graves contempladas en el inc. a, c y g del D.L 728 que a su decir son: El cumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores y el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa o posesión de esta.</p>	<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>							12			
--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--

<p>Sustentando sus acusaciones en que el demandante en anteriores oportunidades ya ha incurrido en resistencia a las órdenes y el día 20 de enero del 2010 se negó a suscribir su boleta de pago. Que el día 21 de enero el demandante y la cuadrilla en que se desempeña han incumplido con las ordenes dictadas al haber empacado banano orgánico en cajas que no correspondían y que además las han empacado sin seguir el procedimiento que correspondían llegándose a perder las fruta de las 97 cajas empacadas por la cuadrilla causando así un grave perjuicio económico a la asociación.</p> <p>NOVENO: El demandante cumple con contestar la carta de preaviso de despido bajo los mismos argumentos que expone en su demanda.</p> <p>FINALMENTE LA ASOCIACIÓN DEMANDADA CURSA AL DEMANDANTE CARTA DE DESPIDO que a decir del demandante recibe el 30 de enero del 2010. En la carta la asociación demandada decide extinguir definitivamente el vínculo laboral del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante imputándole las faltas graves contempladas en el inc. a, c y g del art. 25 D.L 728 cuales son:</p> <p>a) El quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del reglamento interno. Falta grave que sustente con el legajo personal del demandante siendo su último incumplimiento según dice el incidente del 21 de enero del 2010 (el empaque del banano orgánico en cajas que no correspondían) perjudicando gravemente a la empresa.</p> <p>b) Y el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa o posesión se ha comprobado porque el día 21 de enero del 2010 él y en general la cuadrilla 1 en que se desempeña incumplieron las órdenes de su empleador al haber empacado sin cumplir con el procedimiento</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecido para tal labor perdiéndose 97 cajas de fruta empacada.</p> <p>DECIMO PRIMERO: RESPECTO DE LA PRIMERA CAUSAL CONTEMPLADA EN EL ART. 25 INC A A DEL D.L 728 reseñada en el considerando anterior, la asociación demandada sustenta esta causal en base al legajo personal del demandante y así mismo lo manifiesta en su contestación adjuntando una serie de memorándums y sanciones del demandante cuales son:</p> <p>EL MEMORANDUM DEL FOLIO 63 en el cual el jefe de planta comunica al jefe de personal que el 25/09/09 el demandante que NO QUISO TRABAJAR HASTA LAS 5:05 PM. EL INFORME N° 17-09/JPB DEL 26/09/09 (FOLIO 64) que dirige el jefe del personal al gerente informándole que el 25/09/09 un grupo de trabajadores entre los que se encuentra el demandante no quiso trabajar hasta las 5:05 pm; es decir</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el informe es por el mismo asunto del memorándum de folio 63.</p> <p>Por último anexa EL MEMORANDUM MÚLTIPLE 001-B/V.R.D-P DEL 26/09/09 (FOLIO 66) donde por el hecho objeto del memorándum y del informe citados, LA ASOCIACIÓN DEMANDADA AMONESTA al demandante cuando dice:</p> <p>“...En consecuencia, usted ha transgredido el contrato de trabajo y el respectivo reglamento interno, al no cumplir sus funciones como trabajador con diligencia, eficiencia y lealtad, POR LO TANTO EXHORTAMOS a que adopte una actitud positiva y entienda que LA PRESENTE MEDIDA DISCIPLINARIA TIENE UNA FINALIDAD CORRECTIVA evitando la extinción del vínculo laboral”.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DECIMO SEGUNDO: Entonces, la demandada de los memorándums, informe y sanción de folios 63 a 66 **NO PRUEBA LA REITERADA RESISTENCIA A LAS ÓRDENES** puesto que todos estos documentos se sustenta en el mismo hecho descrito en el memorándum del 25/09/09 cual es suspensión de labores del 25/09/09 a las 5:05pm.

Además el demandante **YA FUE SANCIONADO POR ESTE HECHO CON EL MEMORANDUM MÚLTIPLE 001-B/V.R.D-P DEL 26/09/09 (FOLIO 66)** donde la demandada lo amonesta, lo exhorta para que mejore su actitud. Y en ese sentido **NO CABE DOBLE SANCION POR EL MISMO HECHO;** por lo tanto mal hace la demandada sustentando el despido en este hecho.

DECIMO TERCERO: La demandada también pretende sustentar su primera causal, el art. 25 inc a a del D.L 728, **CON EL MEMORANDUM DEL**

<p>20/01/10 (FOLIO 67) donde el jefe de personal informa que el demandante se niega a recibir su boletas de pago Y CON EL INFORME N° 01-2010/J.P-B (FOLIO 68) que dirige el jefe del personal al gerente de la asociación demandada por este mismo hecho solicitando tome las medidas correspondientes.</p> <p>Sin embargo la facultad sancionadora del empleador se rige por EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD que establece que la sanción dependerá de la gravedad de la falta; lo contrario sería caer EN EL ABUSO DEL DERECHO que nuestro ordenamiento civil recusa (art. II del T.P del C.C). En ese sentido en el supuesto que el demandante se haya negado a recibir su boleta, bien puede remitarla el empleador notarialmente por último este actuar del demandante no genera un grave perjuicio a la empresa; de modo que es desproporcionado que por este hecho</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>imponga la sanción más severa al demandante como es la extinción de su vínculo laboral. Además NO ES RAZONABLE (PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD) que la demandada amoneste al demandante por suspender sus labores del 25/09/09 a las 5:05pm y lo despidiera por no recepcionar una boleta de pago.</p> <p>En consecuencia, la causal imputada contemplada en el art. 25 inc a a del D.L 728 deviene en INEXISTENTE.</p> <p>DECIMO CUARTO: RESPECTO DE LA SEGUNDA CAUSAL CONTEMPLADA EN EL ART. 25 INC G DEL D.L 728 cual es el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa. La asociación demandada sustenta esta causal en que la cuadrilla 1 en que se desempeña el demandante no siguió las órdenes de su empleador al haber empacado sin cumplir con el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>procedimiento establecido para tal labor perdiéndose 97 cajas de fruta empacada.</p> <p>Y presenta como prueba EL INFORME N° 02-2010/J.P-B suscrito por el Jefe del Personal donde presenta su defensa para que no se le extienda responsabilidad por la pérdida de las 97 cajas de fruta empacada, así dice:</p> <p>“SEGÚN EL JEFE DE PLANTA Y TODA LA CUADRILLA manifiesta que no se les comunicó que se procesaba un solo tipo de caja, lo cual es falso porque YO ME APERSONÉ A LAS 06 Y 45 DE LA MAÑANA y les comunique que era un solo tipo de caja rosada...”</p> <p>DECIMO QUINTO: Del informe citado queda acreditado que EL JEFE INMEDIATO DEL DEMANDANTE EL JEFE DE PLANTA corrobora los hechos de la cuadrilla cuando dice que no se les comunicó correctamente cómo debían usar las cajas.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Segundo que el jefe de personal busca salvar su responsabilidad asegurando que si cumplió con informar sobre el uso de las cajas. En consecuencia siendo que el jefe del personal ES JUEZ Y PARTE su informe no me produce convicción sobre los hechos acontecidos. Tampoco el acta N° 9 suscrita por el teniente gobernador quien solo constató el rechazo de las 97 cajas de fruta.</p> <p>DECIMO SEXTO: En consecuencia, la demanda no prueba que el demandante EN FORMA INTENCIONAL haya causado perjuicio en las cajas de fruta por no seguir el procedimiento utilizado, cuando ni siquiera informa cuál es el procedimiento que se omitió y a decir del JEFE DE PERSONAL en su INFORME N° 02-2010/J.P- B el jefe de planta de la cuadrilla suscribe la defensa de la cuadrilla a la que pertenecía el demandante.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>EN CONSECUENCIA, la causales imputadas inc g del art. 25 del D.L 728 en la carta de despido deviene EN INEXISTENTE.</p> <p>DECIMO SEPTIMO: No existiendo causas justas de despido y siendo el caso que</p> <p>LA DEMANDADA CONOCIA DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES DEL DEMANDANTE tal y como lo manifiesta en su contestación cuando dice que al demandante le otorgó licencia sindical A SOLICITUD DEL SINDICATO SITAG PERU DEL 09/11/09 Y como queda probado CON EL OFICIO N°31- 2009/JAHH-SG DEL 10/12/09 QUE REMITE SITAG PERU A LA DEMANDADA reclamando por la hostilización a la cuadrilla N° 1 a la que pertenece el demandante por el sólo hecho de haberse afiliado al sindicato.</p> <p>Existiendo NEXO CAUSAL EN EL TIEMPO entre las acciones sindicales del demandante Y LA FECHA</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DE DESPIDO DEL DEMANDANTE DEL 30/01/10.

NO EXISTIENDO CAUSA JUSTA DE DESPIDO

queda probado que la asociación demandada despidió al demandante en rechazo a sus acciones sindicales configurando así el art. 29 inc. a del D.L 728 que

califica como NULO el despido que tenga por motivo LA PARTICIPACIÓN en actividades sindicales.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia-Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana- Sullana.

Nota 1. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho han sido identificados en el texto de la de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa han sido duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2 revela que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia es de Mediana calidad. En el caso de “**la motivación de los hechos**”, es de baja calidad; de los 5 parámetros previstos se cumplieron 2: La selección de los hechos probados e improbados y la claridad; mas no se cumple ; aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la fiabilidad de las pruebas ; En cuanto a “**la motivación del derecho**”, es de alta calidad; de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4; Las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto.; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones que se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas; y la claridad, mas no : las razones que se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de

Remuneraciones; con énfasis en la Aplicación del Principio de Congruencia y la presentación de la decisión, en el expediente N° 000162010-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana, 2019..

SUB DIMENSI			Calificación Y Rangos De Calificación De Las Subdimensiones	Calificación Y Rangos De Calificación De La Dimensión: Parte Resolutiva
-------------	--	--	---	---

ÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS, estando a los dispositivos legales precitados, merituando con criterio de conciencia los medios probatorios admitidos y actuados en autos, administrando justicia a nombre de la Nación, este</p> <p>JUZGADO MIXTO TRANSITORIO FALLA:</p> <p>DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA DE DESPIDO NULO interpuesta por</p> <p>C CONTRA– B; en consecuencia ordenó que la demandada REPONGA AL DEMANDANTE EN EL PUESTO DE TRABAJO que tenían hasta antes</p>	<p>1. El contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita) Si cumple.</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia . Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente</p>					X					

	<p>de ser despedidos y que cumpla con pagarles las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición, más intereses, costos y sin costas. Y consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese</p>	<p>en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple. 5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Presentación de la decisión</p>	<p>los actuados por secretaría. Notificándose la presente a las partes con arreglo a ley</p>	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. El contenido del pronunciamiento evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p>X</p>						<p>10</p>
---	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

Fuente. Sentencia Primera Instancia-Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Presentación de la decisión ha sido identificado en el texto completo de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3 revela que la parte resolutive de la sentencia de primera instancia ambas son de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de **“La Aplicación del Principio de Congruencia”** y **“La Presentación de la decisión”**, donde son de: muy alta. En el caso de la “Aplicación del Principio de Congruencia”, de los 5 parámetros se cumplieron 5: la resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, primera instancia; la correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. En cuanto a la “Presentación de la decisión”, de los 5 parámetros se cumplieron 5: El contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); El contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso).

El contenido del pronunciamiento evidencia claridad.

Al respecto podemos decir en cuanto al Principio de Congruencia que cumple, tal como lo que señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50 inc.4 y 51 inc 1 “Que establece que por el principio de Congruencia Procesal los Jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes y en cuanto a la presentación de la decisión; el Juez funda su fallo en el derecho vigente aplicable al caso en arreglo a las pretensiones planteadas según el texto del último párrafo del artículo 121 del Código procesal Civil, así como se debe describir la decisión en la sentencia.(Manual de redacción de resoluciones Judiciales publicado por la Academia de la Magistratura 2007.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial Sullana – Sullana 2019

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA								
			Muy Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy					
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]				
Introducción	<p>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</p> <p>EXPEDIENTE N°: 00016-2010-0-3101-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE: C</p> <p>DEMANDADA: B</p> <p>MATERIA: Nulidad de Despido</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>Resolución N° VEINTIDÓS (22).- Sullana, primero de agosto del dos mil doce.-</p>	<p>1. Evidencia el encabezamiento. (Su contenido evidencia individualización de la sentencia, indicación del número, lugar, fecha, mención de los jueces, colegiado, etc.). Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto. (Su contenido evidencia: ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? el objeto de la impugnación, o la consulta; extremos a resolver). Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes (Su contenido evidencia individualización del demandante, demandado, del tercero legitimado, etc.). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso (Su contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, que se ha agotado los plazos, el trámite en segunda instancias, que ha llegado el</p>									X					

	<p>I.- MATERIA DE PRONUNCIAMIENTO:</p> <p>Es materia de pronunciamiento la apelación de la sentencia contenida en la resolución número quince, de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cuatro, su fecha dos de marzo del dos mil doce, corregida por</p>	<p>momento de sentenciar, según corresponda). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p> <p>Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Postura de las partes</p>	<p>resolución número dieciséis, del dieciséis de marzo del dos mil doce, de fojas ciento ochenta y dos, que declara fundada la demanda de Despido Nulo interpuesta por C contra B y ordena que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que tenía hasta antes de ser despedido y que cumpla con pagarles las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de su reposición.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación o de quién ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la formulación de las pretensiones de la parte contraria al impugnante, o de las partes cuando se ha elevado en consulta, en los casos que correspondiera. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>					<p>X</p>					<p>10</p>
		<p>Si cumple.</p>										

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana. **Nota.** El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes ha sido identificado en el texto completo de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro 4 revela que la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “introducción,” y “la postura de las partes”, donde ambas son de muy alta calidad. En el caso de la “introducción”, de

los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5; el encabezamiento, el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad. Y en cuanto a “la postura de las partes, de los 5 parámetros se cumplieron 5: la congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con la pretensión del demandado; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

lo que se aproxima a lo dispuesto en el artículo 122 del código Procesal Civil sobre el contenido y suscripción de las resoluciones que deben tener bajo sanción de nulidad las indicaciones que ahí se expiden, haciendo mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución (Cajas, W. 2011).

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana - Sullana 2019.

Sub Dimensión	Evidencia Empírica	Parámetros	Calificación Y Rangos De Calificación De Las Subdimensiones					Calificación Y Rangos De Calificación De La Dimensión: Parte Considerativa				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]

<p>Motivación de los hechos</p>	<p>II.- FUNDAMENTOS Y AGRAVIOS DE LA APELACIÓN INTERPUESTA:</p> <p>La demandada sostiene como fundamentos y agravios centrales de su apelación:</p> <p>1.- Los motivos de causal de despido expuestos por el demandante son completamente falsos y que no concuerdan con la realidad de los hechos, dado que el motivo de dicho despido se debe a causales justificadas según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como son la consecuencia de sus reiterativos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Es un elemento imprescindible, deben ser expuestos en forma coherente, sin contradicciones, ser congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, hay verificación de los</p>		X									
---------------------------------	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incumplimientos laborales y la falta grave cometida.</p> <p>2.- El actor fue despedido conjuntamente con otros trabajadores de la cuadrilla uno por haber incurrido en falta grave laboral, y porque sus faltas graves eran reincidentes, como constan en medios probatorios como memorandos e informes, por lo que, en el supuesto de haberlo despedido por afiliación a un sindicato, en todo caso, se le hubiera despedido sólo a la persona del demandante, sin embargo se decidió el cese definitivo de toda la cuadrilla uno.</p> <p>3.- En cuanto a que si el demandante fue despedido por su afiliación sindical o participación en actividades sindicales, señala que si bien existe una comunicación del Sindicato SITAG PERU dirigida a B solicitando licencia sindical para E.P.S.Z., H. R. A. A. y el demandante, en ningún momento el sindicato presentó el acta que aprobaba la afiliación de dichos trabajadores, por lo que no tenía conocimiento que el demandante ya pertenecía al sindicato; sin embargo, se otorgó la licencia sindical mostrando apoyo a las actividades sindicales.</p>	<p>requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado y valora). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia (Con lo cual el juez ha formado convicción respecto de la capacidad del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	4.- Señala que los trabajadores antes señalados a los que también se solicitó licencia sindical continúan trabajando											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación del Derecho</p>	<p>en B, quedando claro que el motivo de despido no ha sido por la afiliación sindical, de la cual aun no se tenía conocimiento, sino por las continuas llamadas de atención que constan en los memorandos, puesto que si bien es cierto que la fecha de cese definitivo, el 21 de enero de 2010, es con posterioridad a la fecha de solicitud de licencia sindical, no se ha tomado en cuenta que los memorandos reiterativos por su incumplimiento laboral ya habían sido con fechas anteriores a la de solicitud de licencia sindical, ya que fueron comunicados con fecha setiembre de 2009 y el demandante solicitó licencia sindical en noviembre de 2009.</p> <p>5.- El cese definitivo del demandante se debe única y exclusivamente a causas justificadas de despido, quedando descartado en todos sus extremos un despido nulo por afiliación sindical o participación en actividades sindicales, puesto que el demandante no puede justificar su falta grave cometida, el perjuicio ocasionado con su</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas. (El contenido explica el mecanismo utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales (No solo hay motivación, sino que el contenido evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a</p>					<p>X</p>					
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>desobediencia, ni las reiteradas llamadas de atención mediante memorandos por su incumplimiento laboral, alegando la sola afiliación sindical.</p> <p>6.- La falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanadas del contrato, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, dado que no se puede mantener a un trabajador en su puesto existiendo un quebrantamiento de la buena fe laboral, a sabiendas de su irresponsabilidad y con la angustia que para las próximas ocasiones vuelva a cometer faltas que lleven consigo un nuevo perjuicio para el empleador.</p> <p>III.- FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO:</p> <p>PRIMERO.- Conforme a lo normado por el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente; siendo que la</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión (El contenido debe evidenciar que hay nexos, puntos de unión que sirven de base a la decisión y las normas que le den el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>extensión de los poderes de la instancia de alzada están presididos por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.</p> <p>SEGUNDO.- El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importantes la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 27 de la glosada Ley N° 26636, no obstante lo cual cabe puntualizar que en virtud del inciso 3) de este mismo articulado, recae sobre el trabajador la prueba de la existencia del despido y de su nulidad cuando la invoque, lo que guarda concordancia con el artículo 37 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, sin perjuicio de tenerse en cuenta, además, la recomendación del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997 en el sentido de que en los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.</p> <p>TERCERO.- Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación 13 del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: “ (...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N°</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>25582001-Puno; El Peruano 01-04-2002), más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas parte tal como lo establece el artículo 41 de la acotada Ley 26636.</p> <p>CUARTO.- El despido es nulo cuando resulta lesivo de los derechos fundamentales del trabajador encontrándose sus causales taxativamente previstas por el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR o Ley de Productividad y Competitividad Laboral y otras leyes</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>especiales, de manera tal que queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico-laboral dispensa la máxima tutela restitutoria dada la trascendencia de los bienes jurídicos que resultan lesionados con su materialización, exigiendo el artículo 52 del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo – Decreto Supremo 001-96-TR que cuando menos uno de los</p> <p>motivos a que se contraen las causales establecidas en la ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del despido.</p> <p>QUINTO.- Tal como se advierte de la demanda, el accionante invoca la nulidad de su despido por cuanto sostiene que, al margen de las faltas graves imputadas la verdadera causa es la discriminación de la empresa ya que está afiliado al Sindicato de Trabajadores Agrarios</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

del Perú denominado SITAG Perú, ha participado con sus compañeros despedidos en actividades sindicales, es Presidente del Comité Sindical de B, ha denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales, ha acudido ante su Central Sindical SITAG Perú solicitando apoyo para la defensa de sus derechos sociales, siendo que la 14 Central Sindical en mención solicitó ante la Autoridad de Trabajo una inspección laboral de revisión de planillas de los trabajadores para constatar la sustracción descansos semanales y asignación familiar y el 10 de diciembre del 2009 la SITAG Perú ha denunciado la hostilidad de la que eran víctimas los trabajadores de la cuadrilla uno, por el simple hecho de haberse afiliado a la Central Sindical, invocando finalmente como causales de nulidad de despido – entre sus fundamentos de derecho -, la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante laboral y

	<p>presentar quejas o participar en contra de la empresa ante las autoridades competentes.</p> <p>SEXTO.- De conformidad con el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR – TUO de la Ley de Fomento del Empleo o Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; (...)”, siendo que las dos primeras causales anotadas, sancionan implícitamente la discriminación en que incurre el empleador por razón del ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, mientras la tercera, recae sobre la represalia patronal como consecuencia del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ejercicio legítimo del trabajador de su derecho de tutela judicial efectiva, privando, en tales supuestos, de todo efecto jurídico al acto extintivo empresarial basado en dichos motivos, lo que indefectiblemente trae consigo, como efecto principal, la reincorporación del trabajador en el empleo.</p> <p>SÉTIMO.- Según señala la demandada en su recurso impugnatorio, el demandante fue despedido de acuerdo a causas justificadas de acuerdo a ley (comisión de faltas graves) y de ningún modo se produjo tal despido como producto de una discriminación basada en su calidad de dirigente sindical.</p> <p>OCTAVO.- Tal como fluye de la contestación de demanda y del recurso de apelación de la demandada, que obra de fojas setenta y siete y ciento noventa y dos, respectivamente, la demandada – en lo que configura una declaración asimilada a tenor del artículo 221 del Código Procesal Civil -, reconoce la existencia de una</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

comunicación dirigida por el Sindicato de 15 Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG PERU, mediante la cual se solicita licencia sindical para el demandante así como para otros dos trabajadores, ante la cual otorgaron la licencia sindical solicitada, por lo que en tal sentido, es evidente que la empresa demandada no sólo tomó conocimiento de la afiliación sindical de los trabajadores consignados en dicha comunicación, entre ellos, el demandante, sino que en tal calidad les otorgó la licencia sindical, siendo irrazonable que lo hubiera hecho cuando no consideraba acreditada su afiliación. Así también, mediante Oficio 0031- 2009/JAHH-SG de fecha 10 de diciembre de 2009, que obra a fojas trece, el Secretario General del SITAG – PERÚ pone en conocimiento de la empleadora demandada el malestar de la Cuadrilla N° 01 por discriminación en el trabajo, señalando que se encuentran afiliados a su organización sindical; con lo cual se deja claramente establecido que la

	<p>demandada sí tenía conocimiento de la afiliación sindical del demandante.</p> <p>NOVENO.- De otro lado, obra de fojas seis a nueve la copia del formulario de denuncia interpuesta por el accionante, entre otros trabajadores, contra la empleadora, ante la Zona de Trabajo de Sullana, por motivo de que desde el día 26 de setiembre del 2009, la empresa no les permitía el ingreso, solicitando se verifique el registro de entrada y salida, y asimismo, obra de fojas diez a doce, la solicitud de inspección laboral, de fecha 02 de setiembre del 2009, sobre revisión de planillas de los trabajadores para constatar, en la empresa demandada, la sustracción de descansos semanales y asignación familiar, formulada igualmente ante la Zona de Trabajo de Sullana, por los representantes del Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú, del que formaba parte el accionante y, de fojas veintidós a veintisiete, corre la copia legalizada del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Informe Final de Actuaciones Inspectivas, del 13 de noviembre del 2009, expedido por el Inspector de Trabajo en el marco de lo previsto por la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, en que se verifica, entre otros puntos, que la empresa no cumplió con pagar íntegramente los descansos semanales obligatorios a partir de febrero del 2007 a marzo del 2008, afectando a 97 trabajadores, entre los cuales se encuentra el demandante, todo lo cual demuestra que previamente al inicio del trámite del despido del demandante ya existía un clima de conflicto laboral generado por las denuncias de los trabajadores ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, que involucraba a la persona del propio accionante y de lo que, obviamente tenía cabal conocimiento la empleadora. 16</p> <p>DÉCIMO.- A su vez, de acuerdo a las causales que señala la demandada por las cuales se despidió al demandante, se tiene que, respecto de la causal signada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, la demandada presenta como prueba de la constante resistencia del accionante a las órdenes de su empleador el memorando de fojas sesenta y tres, así como el Informe N° 17-09/JPB de fecha 26 de setiembre de 2009 y el memorando múltiple 001B/V.R.D-P de fecha 26 de setiembre de 2009, de fojas sesenta y cuatro a sesenta y seis, los mismos que, sin embargo, pertenecen a un mismo hecho, el cual responde a la negativa de la cuadrilla N° 01 a trabajar después de las 5:05 de la tarde, acto por el que recibió una sanción de suspensión por 15 días sin goce de haber y asimismo, en cuanto al Memorando de fecha 20 de enero de 2010, de fojas sesenta y siete, por el cual el Jefe de Personal informa que el personal de la cuadrilla N° 01 – que integraba el actor -, se niega a recibir sus boletas de pago porque les faltaban horas, y al Informe N° 01- 2010/J.PB, de fojas sesenta y ocho, mediante el cual se comunica al Gerente de la Asociación demandada sobre este mismo hecho, ello no

puede asumirse, desproporcionalmente, como una falta grave pues ante la decisión del trabajador de no recibir la boleta de pago, podía el empleador, en todo caso, hacer uso de otro conducto legal para hacerle llegar dichos documentos. Asimismo, en cuanto concierne a la imputación de falta grave efectuada al trabajador, por cuanto – según tenor de las cartas de preaviso y despido - , la cuadrilla en la que desempeñaba sus labores habría incumplido con las órdenes de su empleador, al haber empacado banano orgánico en cajas que no correspondían y peor aún, una vez detectado dicho incumplimiento laboral y ordenado el reempaque de las mismas, se habrían empacado sin cumplir con el procedimiento establecido y como consecuencia del mal empaque, se eliminó la fruta de 97 cajas empacadas, generando grave perjuicio económico al empleador, puesto que se genera un sobre costo por el pago de fruta, maquila, materiales de proceso, falsos fletes, sobrestadía en el contenedor y el riesgo de mala calidad, claramente tales hechos no se

	<p>tipifican dentro de la falta grave prevista por el numeral c) del artículo 25 del glosado Decreto Supremo N° 003-97-TR, que sanciona la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, desde que en este caso no ha existido ningún acto de apropiación, retención o disposición indebida y de otro lado, si se estimara que tales hechos si se tipifican en la falta grave prevista por el numeral g) del artículo 25 del citado TUO de la Ley de Fomento del Empleo, en cuanto se causó daño a la materia prima o demás bienes de propiedad de la empresa o en propiedad de ésta, pese a los descargos en que el trabajador niega su responsabilidad, ello también es notoriamente erróneo pues su tipicidad exige la presencia de dolo ya que se trata de un daño intencional, como así lo ratifica autorizada doctrina nacional: “En la tipificación de la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

falta resulta fundamental la existencia de animus nocendi, pues la intención de producir daño al empleador o empresa es el elemento subjetivo que permite distinguir esta figura de la negligencia o impericia del servidor, que también ocasiona daños. Por ello, Cavazos precisa que por el dolo que esta falta implica, no sólo justifica el despido sino que, también, el empleador podrá exigir la reparación de los daños y perjuicios e inclusive, ejercitar las acciones penales que correspondieren” (C.Bl. Bustamante; El Despido en el Derecho Laboral Peruano; ARA Editores EIRL; 2da Edición; Lima- 2006; pp. 207), siendo que dicho elemento de tipicidad no aparece en este caso.

UNDÉCIMO.-En este orden de ideas, de la secuencia de los hechos anotados aparece con suma claridad no sólo que la empleadora conocía de la calidad de dirigente sindical que tenía el trabajador, sino que se advierte la existencia del nexo de causalidad temporal y

circunstancial entre la afiliación y la actividad sindical
desempeñada, incluyendo las denuncias formuladas ante
la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos a

<p>partir del mes de setiembre del 2009, que dieron lugar a la actuación inspectora y el despido del que fue objeto el trabajador, hoy demandante, tramitado durante el mes de enero del 2010, imputándole la comisión de supuestas faltas graves sin un mínimo de consistencia fáctica y vulnerando manifiestamente el principio de legalidad en el procedimiento sancionador, como ya se ha establecido, lo que razonablemente conduce a concluir que el real móvil del despido del demandante fue un acto discriminatorio por la afiliación y el ejercicio de la actividad sindical y la represalia por las denuncias de incumplimiento laboral formuladas ante la Autoridad Competente, configurándose las causales de nulidad de despido invocadas en la demanda.</p> <p>DUODÉCIMO.- En tal sentido, los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, mereciendo ser confirmada.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana.

Nota 1. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho han sido identificados en el texto de la de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa han sido duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5 revela que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, donde la primera es de baja calidad y la segunda es de muy alta calidad respectivamente. En el caso de “**la motivación de los hechos**”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 2: La selección de los hechos probados e improbados y la claridad; mas no; la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, la fiabilidad de las pruebas; y; aplicación de la valoración conjunta. En cuanto a “**la motivación del derecho**”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5 : Las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones que se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones que se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas; y la claridad. Al respecto podemos decir que en la parte que corresponde a la motivación de los hechos no cumple con la fiabilidad de las pruebas, la valoración conjunta, y aplicación de la sana critica; porque el examen de fiabilidad no solo consiste en verificar si tiene o no los requisitos, implica también aplicar las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio y de este modo el juez alcanza una opinión al momento de sentenciar.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones; con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°000162010-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana - Sullana 2019.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA
------------------	--------------------	------------	--	--

			Muy Baja	Media	na Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Principio de Congruencia	IV.- DECISIÓN: Estando a las razones expuestas e impartiendo justicia A Nombre de la Nación: CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número quince, de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cuatro, su fecha dos de marzo del dos mil doce, corregida por resolución número dieciséis, del dieciséis de marzo del dos mil doce, de fojas ciento ochenta y dos, que declara fundada la demanda de Despido Nulo interpuesta por R.J. M. O. contra la B y ordena	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio [del(os) apelante(s), de quien se adhiere o al se refiere la consulta, según el caso]. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El contenido del pronunciamiento evidencia resolución nada más que las pretensiones formuladas en el recurso o el propósito de la consulta. (No se extralimita). Si cumple.</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia . Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las</p>			X							

	<p>que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que tenía hasta antes de ser despedido; con lo demás que contiene y MANDARON se DEVUELVAN los autos al Juzgado Mixto Transitorio de Descarga de Sullana.</p>	<p>posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia).Si cumple. 5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Presentación de la decisión</p>	<p>En los seguidos por R.J.M.O. contra la B sobre Nulidad de Despido.- Ponente señor S.S. L. P. R. M. N. M</p>	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación, la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de, a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. El contenido del pronunciamiento evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>			<p>X</p>					<p>7</p>		

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Piura.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la Aplicación del principio de Congruencia y la Presentación de la decisión ha sido identificado en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. La Tabla N° 6 revela que la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia es de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de “**La Aplicación del Principio de Congruencia**” y “**La Presentación de la decisión**”, donde son de mediana y de alta calidad. En el caso de la “Aplicación del Principio de Congruencia”, de los 5 parámetros se cumplieron 3; la resolución nada más que de

las pretensiones formuladas en el recurso o el propósito de la consulta, el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad; más no en cuanto a evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio, y el contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes; y en cuanto a la “Presentación de la decisión”, de los 5 parámetros se cumplieron 4: El contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad, más no así : El contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso).

Cuadro 7. Calidad De La Sentencia de primera instancia sobre, Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Del Distrito Judicial De Sullana.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE - (CALIDAD DE LA SENTENCIA)				
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN							Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta							
			1	2	3	4	5							
								[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta				30
									[7 - 8]	Alta				
		Postura de las partes				X			[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
	Parte	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	12	[17 - 20]	Muy alta				
				X					[13 - 16]	alta				
	Motivación				X			[9-12]	Mediana					
considerativa	del Derecho							[5 - 8]	Baja					
								[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
						X		[7 - 8]	Alta					
	Presentación de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					

										[1 - 2]	Muy baja				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia-Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana.

LECTURA. El cuadro 7 revela que la Calidad de la Sentencia de Primera Instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Piura, es de alta calidad, Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que son de alta, mediana y muy alta calidad respectivamente. Donde la calidad de **la parte expositiva**, es de alta calidad, que proviene de la calidad de: la “introducción”, y la “postura de las partes” que son de alta y alta calidad respectivamente. De la calidad de la **parte considerativa**, es de mediana calidad, donde la calidad de “la motivación de los hechos”; y “la motivación del derecho”; son de baja y alta calidad respectivamente; Y, de la calidad de la **parte resolutive**, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “presentación de la decisión”, ambas son de muy alta calidad.

Cuadro 8. Calidad De La Sentencia De Segunda Instancia Sobre, Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, Expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Del Distrito Judicial De Sullana.

					RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE - (CALIDAD DE LA SENTENCIA)
			CALIFICACION		

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	RANGOS – SUBDIMENSIÓN					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN		Muy baja [1 - 8]	Baja [9 - 16]	Mediana [17 - 24]	Alta [25-32]	Muy alta [33 - 40]			
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta											
			1	2	3	4	5											
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta				31				
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta								
							X		[5 - 6]	Mediana								
							X		[3 - 4]	Baja								
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[1 - 2]						Muy baja	[17 - 20]	Muy alta
					X											[13 - 16]	Alta	
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]	Mediana								
							X		[5 - 8]	Baja								
							X		[1 - 4]	Muy baja								

Parte resolutive	Principio de congruencia	1	2	3	4	5	07	[9 - 10]	Muy alta				
				X				[7 - 8]	Alta				
	Presentación de la decisión							[5 - 6]	Mediana				
					X			[3 - 4]	Baja				
								[1 - 2]	Muy baja				

Fuente. Sentencia Segunda Instancia Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana.

LECTURA. El cuadro N° 8 revela que la **Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia** sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, Expediente N°00016-2010-0-3101-JR-LA-01 Distrito Judicial de Sullana, es de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, donde son de muy alta, alta y alta calidad, respectivamente. Donde la calidad de **la parte expositiva**, es de muy alta calidad, proviene de la calidad de: la “introducción” y la “postura de las partes” ambas son de muy alta calidad, de la calidad de la **parte considerativa**, es de alta calidad, donde la calidad de “la motivación de los hechos” es de baja calidad y “la motivación del derecho”, es de muy alta calidad, respectivamente. Y, de la calidad de la **parte resolutive** es de alta calidad, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “presentación de la decisión”, son de mediana y de alta calidad, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

De acuerdo a los resultados de la investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, del expediente Nro. 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, ambas son de alta calidad, lo que se puede observar en las Tablas N° 7 y 8, respectivamente.

1. Respeto a la sentencia de Primera Instancia.

Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son de alta, mediana, y muy alta calidad respectivamente, conforme se observa en las Tablas N° 1, 2 y 3, respectivamente.

Dónde:

1.1. La calidad de su parte expositiva; proviene de los resultados de sus componentes de la “introducción” y “la postura de las partes”, que son de alta y alta calidad respectivamente (Tabla N° 1).

A. Respeto a la introducción: Su calidad es alta; porque se evidencia el cumplimiento 4 de los 5 parámetros previstos, que son: “el encabezamiento”, “el asunto”, “la individualización de las partes”, “el contenido evidencia aspectos del proceso” y no se cumplió “la claridad”

Lo que revela proximidad a lo dispuesto en la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil que trata sobre el contenido de las resoluciones, así tenemos que todas las resoluciones deben contener bajo sanción de nulidad las indicaciones que se expiden en el artículo 122 de Código Procesal Civil; así como la doctrina.

(Sagástegui, 2003); (Cajas, W. 2011).

B. Respeto a “la postura de las partes”: Su calidad es alta; porque se evidencia el cumplimiento de 4 de los 5 parámetros previstos que son: explícita “evidencia congruencia con la pretensión del demandante”, “evidencia congruencia con la pretensión del demandado”; “evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada”, y “evidencia la claridad” mas no evidencia la explicitud de los puntos controvertidos”, hace mención al tiempo transcurrido que establece la ley, más no menciona si está o no al día con el pago de

las obligaciones alimentarias, porque los puntos controvertidos en el proceso según Rioja nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

1.2. La calidad de su parte considerativa; proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y la “motivación del derecho” que son de baja y alta calidad respectivamente (Tabla N° 2).

A. Respecto a la “motivación de los hechos”; es de baja calidad, porque se evidencia que de los 5 parámetros previstos, 2 se cumplen que son: “la selección de los hechos probados e improbados”, y la “claridad”, más no evidencia: “aplicación de la valoración conjunta”; “aplicación de la sana crítica y las máximas de la Experiencia “y la fiabilidad de las pruebas.

B. Respecto a “la motivación del derecho”; es de alta calidad, porque se evidencia de los 5 parámetros previstos el cumplimiento de 4 que son: “las razones se orientan a explicar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto”, “las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas”; “ las razones se orientan los derechos fundamentales”;; y “la claridad”, más no “las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Porque al momento de emitir Sentencia no se hace mención del Artículo 333° Inc. 12 que hacen referencia al Divorcio por la Causal de hecho, materia sublitis, es decir no evidencia una adecuada conexión entre los hechos que sirven de base a la decisión y las normas que le dan el respaldo normativo.

Esto explica que el juicio de derecho corresponde a la relación lógica de una situación particular, específica y concreta con la previsión abstracta de un supuesto hipotético de la norma que el juzgador considera aplicable a los hechos que se han determinado. (Cajas, 2011) (Colomer, 2003).

Por consecuente “la motivación tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y cómo han aplicado el derecho a los hechos”. (Amasifuen, 2016 p. 170)

1.3. La calidad de su parte resolutive; proviene de la calidad de los resultados de la calidad de la “aplicación del principio de congruencia” y “la presentación de la decisión” que ambas son de muy alta calidad respectivamente. (Tabla N° 3)

A. Respecto a la “aplicación del principio de congruencia”, es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: “el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas”; “el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas”; “el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia”; “el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa” y “la claridad”.

Interpretando la aplicación de la presente sub dimensión cumple conforme lo señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50, inciso 4) y 51 inciso 1) que establece que por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tiene la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por las partes, y pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la materia de discusión. (Ticona, V. 1994).

Con relación al caso en estudio resuelve sobre la pretensión planteada que es el Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones y la expresa condena de Costas y costos.

Respecto a “la presentación de la decisión”, es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son “el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”, “el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”; “el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación”; “el contenido del

pronunciamiento evidencia mención expresas y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso” y “la claridad.

Evidencia que el Juez funda su fallo en el derecho vigente aplicable al caso con arreglo a las pretensiones planteadas, según se infiere del texto del último párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil, así también hace referencia de cómo se debe describir la decisión en la sentencia, así como lo previsto en el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la Academia de la Magistratura (2007).

En base a la exposición precedente y evidencias halladas en las partes de la sentencia se puede agregar que el contenido evidencia mayor sujeción a los parámetros de carácter normativo, doctrinario y jurisprudencial, que a la misma demostración de los hechos planteados.

En síntesis Análisis global de la sentencia de primera instancia

De acuerdo a los resultados de la parte expositiva, que resulta ser de alta calidad (Tabla N° 1), porque en la parte introductoria se cumplen 4 de los 5 parámetros que son: “el encabezamiento”, “el asunto”, “la individualización de las partes”. “el contenido evidencia aspectos del proceso” y no cumple “la claridad”; así como la postura de las partes se evidencia el cumplimiento de 4 de sus 5 parámetros previstos, hallándose congruencia con las pretensiones de las partes, así como congruencia en sus fundamentos de hecho y derecho de las partes con poca claridad en la explicitud de los puntos controvertidos.

Este hallazgo nos está revelando que ciertamente ante un conjunto de parámetros no todos son considerados por el juez, lo que deberían tomar en consideración para así cumplir con las exigencias esenciales normativas, jurisprudenciales y doctrinarias en la elaboración de la sentencia, pues este es el único medio a través del cual las partes y la opinión pública en general verifican la justicia en las decisiones judiciales.

De otro lado este hallazgo en la sentencia propugna el principio de trato y oportunidad igual para los justiciables que deban tener en el proceso (Sagástegui, 2003) que consiste en el hecho de que ante la justicia y la ley todos somos iguales, Art. VI del Título Preliminar del Código Procesal Civil (Cajas W., 2011).

Al respecto se puede afirmar que el A quo, su decisión está justificada por decisiones de criterios para ejercer su función de interpretación y aplicación del derecho.

Este hallazgo nos revela que no se ha cumplido en su totalidad con respecto a “Los fundamentos de hecho que en las sentencias consiste en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; y en los fundamentos de derecho que consiste en las razones esenciales que han llevado al Juez a subsumir o no un hecho dentro del supuesto hipotético de la norma jurídica, lo que supone también que debe hacer se mención a la norma que resulta o no aplicable al caso sublitis” (Casación N° 1615-99/Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20-01-2000, pgs.4596-4597).

Por tanto, el órgano jurisdiccional nos afirma regular vinculación de los hechos expuestos y el derecho, este modelo de decisión nos ha sugerido que el juez realiza la aplicación del derecho en base a los hechos expuestos que emiten las partes dentro del proceso pero no evidencia todos los requisitos requeridos por cada medio de prueba para ser considerados mecanismos de transmisión de un concreto hecho; que debe hacerse un examen de fiabilidad que no solo consiste en verificar si tiene o no los requisitos, implica también aplicar las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio y de este modo el juez alcanza una opinión al emitir una sentencia..

Esta manifestación, nos permite conocer que la sentencia en su parte considerativa identifica algunas exigencias generales mínimas en el proceso definiendo criterios objetivos para medir la calidad de la sentencia donde deben seguir ciertos patrones respecto a su estructura, fundamentación y redacción, los cuales permitirían una evaluación objetiva de la calidad de estos documentos.

Sin embargo pese a que actualmente la evaluación de la calidad de las sentencias, no existe una metodología que defina los criterios, indicadores, métodos y procedimientos que deben seguirse para realizar dicha evaluación, lo que se traduce en una heterogeneidad de los resultados y que permita medir objetivamente la calidad de las sentencias.

Por tanto, los resultados de la partes resolutive de la sentencia es de muy alta calidad (Tabla N° 3) porque proviene de la calidad de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” se cumple los 5 parámetros “el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas”; “el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas”; “el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia”; “el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa” y “la claridad”. Así como en “la presentación de la decisión”, que es de muy alta calidad porque cumple con los 5 parámetros previstos los cuales son “el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”, “el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”; “el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación”; “el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresas y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso”. Y “la claridad”.

Este hallazgo nos revela que el juez aplica el principio de congruencia, es decir no dar más a las partes de lo petitionado, principio previsto en la normatividad, jurisprudencia y doctrina, este esfuerzo es demostrar que la decisión judicial debe ser analizada, pues con este análisis se debe generar una correcta administración de justicia, pues ha de saber que su decisión judicial es observable y observado y por lo tanto controlable por los órganos judiciales superiores.

Se observa que la sentencia de primera instancia emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, y aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura” (Hinostroza, 2004, p 89).

2. Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.

Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son de muy alta, alta y alta calidad, respectivamente, conforme se observa en las Tablas N° 4, 5 y 6, respectivamente.

Dónde:

2.1. La calidad de su parte expositiva; proviene de los resultados de sus componentes de la “introducción” y “la postura de las partes”, que ambas son de muy alta calidad (Tabla N° 4).

A. Respecto a la “introducción: Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: “el encabezamiento” “el asunto”, “la individualización de las partes”. “El contenido evidencia aspectos del proceso” y “la claridad”, lo que revela proximidad a lo dispuesto en la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil que trata sobre el contenido de las resoluciones, así tenemos que todas las resoluciones deben contener bajo sanción de nulidad las indicaciones que se expiden en el artículo 122 de Código Procesal Civil; así como la doctrina. (Sagástegui P., 2003); (Cajas W., 2011),

B. Respecto a “la postura de las partes”: Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de 5 parámetros previstos que son: “evidencia congruencia con la pretensión del demandante”, “evidencia congruencia con la pretensión del demandado”; “evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada” y “la claridad”, y “la explicitud de los puntos controvertidos”.

Lo que evidencia que solo los autos sentencias (No los decretos) deben contener bajo sanción de nulidad conforme lo señala el inciso 3) del artículo 122 del Código Procesal Civil, la mención sucesiva de los puntos sobre los que se versa la resolución.

2.2. La calidad de su parte considerativa; proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y la “motivación del derecho” que son de baja y de muy alta calidad, respectivamente (Tabla N° 5).

A. **Respecto a la “motivación de los hechos”;** es baja calidad, porque se evidencia que del cumplimiento de los 5 parámetros previstos solo se cumplen 2 que son: “la selección de los hechos probados e improbados”, y la “claridad”, mas no así “evidencia aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia” “evidencia la fiabilidad de las pruebas “y “las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta”;

Lo que revela que los fundamentos de hecho de una sentencia consiste en elaborar sobre la base de los hechos alegados y la prueba actuada por las partes, por tanto como un modo de asegurar un adecuado control sobre la función decisoria y de evitar posibles arbitrariedades, la ley impone a los jueces el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hecho en que se basa su decisión. (Cajas, W. 2011) (Colomer, I. 2003), y que en el caso no se cumple en su totalidad.

B. **Respecto a “la motivación del derecho”;** es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento los 5 parámetros previstos que son: “las razones se orientan a explicar que la norma aplicada a sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto”; “las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas”; “ las razones se orientan los derechos fundamentales”; “las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión”; y “la claridad”. Al respecto diremos que el juzgador cumple con la motivación que tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y como han aplicado el derecho a los hechos.

A diferencia de la primera instancia aquí se menciona todos los artículos que guardan conexión con los hechos. Esto explica que el juicio de derecho corresponde a la relación lógica de una situación particular, específica y concreta con la previsión abstracta de un supuesto hipotético de la norma que el juzgador considera aplicable a los hechos que se han determinado. (Cajas, W. 2011) (Colomer, I. 2003).

2.3. La calidad de su parte resolutive; Es de alta calidad, que proviene de la calidad de la “aplicación del principio de congruencia” y “la presentación de la decisión”, que son de mediana y alta calidad respectivamente. (Tabla N° 6).

A. Respecto a la “aplicación del principio de congruencia”, es de mediana calidad, porque se evidencia que de los 5 parámetros previstos, se cumplen 3, que son: “el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas”; “el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa” y “la claridad”, .mas no así “el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas” y “el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en Segunda instancia”. , es decir al emitir sentencia no se pronuncia con relación al pago de Costas y Costos siendo esta una de las pretensiones del demandado, y no evidencia aplicación de las 2 reglas precedentes porque no cumple con una de ellas que es la ya mencionada, y que se debió tener en cuenta en el recurso impugnatorio (consulta).

Interpretando la aplicación de la presente sub dimensión en mayor parte cumple conforme lo señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50, inciso 4) y 51 inciso 1) que establece que por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tiene la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por las partes, y pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la materia de discusión.

(Ticona V., 1994).

A. Respecto a “la presentación de la decisión”, es de alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de 4 de los 5 parámetros previstos, que son “el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”, “el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”; “el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación”; y “la claridad”, no siendo así en el parámetro de “el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso”.

No cumple con hacer mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costas y costos del proceso, como lo señala el Artículo 122 Inc.6 que expresa que en

el fallo se hará referencia al tema de costas y costos ya sea para condenar (por el criterio objetivo o por apreciar temeridad o mala fe), ya sea para expresar que no procede un especial pronunciamiento en esa materia.

Evidencia que el Juez funda su fallo en hechos que no son totalmente probados y si en el derecho vigente aplicable al caso, con arreglo a algunas pretensiones planteadas. Cumpliendo en parte con lo que infiere del texto del último párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil-

En base a la exposición precedente y evidencias halladas en las partes de la sentencia se puede agregar que el contenido evidencia el cumplimiento del derecho vigente y la descripción de la decisión en la sentencia, así como lo previsto en el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la Academia de la Magistratura (2007).

En síntesis Análisis global de la sentencia de segunda instancia

Del análisis del procedimiento que se ha seguido para la determinación de la calidad de la sentencia de segunda instancia, se puede observar de los parámetros previstos para la parte expositiva, considerativa y resolutive, que el operador jurisdiccional tiende a cumplir en lo posible con las exigencias esenciales, por otro lado se evidencia que los parámetros de sus partes de la sentencia han sido cumplidos en su mayoría, pese a que su elaboración tampoco presenta mayor dificultad. Si bien la sentencia del A-quo constituye el único medio a través del cual las partes y la opinión pública en general, verifican la justicia de las decisiones judiciales y comprueban por lo tanto la adecuación de estas a las valoraciones jurídicas vigentes de la comunidad.

Muy al margen de lo que la primera instancia dispone respecto a las pretensiones de las partes, en segunda instancia se puede afirmar que el juzgador también obvia apreciar y valorar la prueba, además de no usar las máximas de la experiencia, para poder emitir una buena sentencia.

Finalmente, la Aprobación de la sentencia de primera instancia en segunda instancia en el presente caso de estudio, nos revela que no hubo una correcta aplicación del derecho y por ende una buena administración de justicia por parte del órgano

jurisdiccional competente, toda vez que ha pasado por el proceso del análisis de la observación, una metodología aplicada en la evidencia empírica de sus 3 partes de la sentencia, con aplicación de parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

VI. CONCLUSIONES

5.1. De acuerdo a los resultados las conclusiones en el presente trabajo son:

Sobre la sentencia de primera instancia:

Respecto a “la parte expositiva de la sentencia primera instancia” se ha determinado que es de alta calidad; en el cual la parte que comprende a la “introducción” y “la postura de las partes”; son de alta y alta calidad.

Obtiene esta calidad, porque se aproxima a lo dispuesto en el Art 122° que refiere sobre el contenido de las resoluciones que deben tener bajo sanción de nulidad las indicaciones que ahí se expiden, además de la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la Resolución.

Respecto a “la parte considerativa de la sentencia de primera instancia” se ha determinado que es de mediana calidad; en el cual la parte que comprende a la “motivación de los hechos” y a “la motivación del derecho”, son de baja y alta calidad respectivamente. Llegando a este resultado porque no cumple con la apreciación y valoración de la prueba así como las máximas de experiencia que son importantes al momento de emitir una sentencia, ley que impone a los jueces el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hechos en que se basa su decisión, además de dejar patente el camino por el cual han llegado a la decisión y como han aplicado el derecho a los hechos, que no se cumple con frecuencia en esta parte de la sentencia, obteniendo esa calidad.

Respecto a “la parte resolutive de la sentencia de primera instancia” se ha determinado que es de muy alta calidad; en el cual la parte que comprende a la “aplicación del principio de congruencia” y a la “descripción de la decisión”, ambas son de muy alta calidad.

Se llega a este resultado porque el juez se ha pronunciado de acuerdo al petitorio, es decir no da más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado ni a fundado sus decisiones en hechos no alegados por las partes, además de fundar su fallo en el derecho vigente aplicable al caso, con arreglo a las pretensiones planteadas.

Sobre la sentencia de segunda instancia:

Respecto a “la parte expositiva de la sentencia segunda instancia” se ha determinado que es de muy alta calidad; en el cual la parte que comprende a la “introducción” y “la postura de las partes”; ambas son de muy alta calidad.

Se llega a este resultado porque se aproxima a lo dispuesto en el Art 122° que refiere sobre el contenido de las resoluciones que deben tener bajo sanción de nulidad las indicaciones que ahí se expiden, además de la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la Resolución

Respecto a “la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia” se ha determinado que es de alta calidad; en el cual la parte que comprende a la “motivación de los hechos” es de baja y “la motivación del derecho”, es de muy alta calidad; respectivamente.

Se llega a este resultado porque no se cumple con tres parámetros previstos que son muy importantes y que deben ser tomados en cuenta, sobretodo aplicando las máximas de experiencia al valorar las pruebas, ley que impone a los jueces el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hechos en que se basa su decisión, además de dejar patente el camino por el cual han llegado a la decisión y como han aplicado el derecho a los hechos, que no se cumple con frecuencia en esta parte de la sentencia, obteniendo esa calidad.

Respecto a “la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia” se ha determinado que son de mediana y alta calidad; en el cual la parte que comprende a la “aplicación del principio de congruencia” es de mediana y “descripción de la decisión”, es de alta calidad, respectivamente.

El resultado que arroja es porque no hay resolución de todas las pretensiones; mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de Costas y Costos del proceso, y que deben ser consideradas porque en el fallo se debe hacer referencia de dicho tema.

En base a lo expuesto, respecto a las sentencias de primera y segunda instancia:

Se ha determinado que las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Nulidad de Despido, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana - Sullana, ambas son de alta calidad respectivamente de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Cabe anotar que en las Sentencias

En primer orden; son los parámetros previstos para la parte expositiva las que se cumplen totalmente; es decir aquellos que están relacionados con la “introducción” y “la postura de las partes”. El contenido destaca datos de la resolución, la identidad de las partes, el asunto o problema a resolver y actos procesales relevantes del proceso; y también se ocupa de registrar la posición de las partes, se evidencia lo que expone, sostiene y peticona el accionante; y de la demandada en su calidad de rebelde.

En segundo orden; son los parámetros previstos para la parte resolutive las que se cumplen con mayor frecuencia; es decir los que están relacionados con la “aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”. El contenido de las decisiones revelan que el juzgador resuelve todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide no dando más de lo que se peticona.

En Tercer orden; son los parámetros previstos para la parte considerativa las que se cumplen con menor frecuencia; es decir los que están relacionados con la “motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”. El contenido de los fundamentos que se vierten revela que el juzgador al momento de sentenciar tiene que seleccionar unos hechos a los cuales va aplicar las normas jurídicas que pongan fin a la controversia que originó la causa, esta selección se hará en función de los medios probatorios; en consecuencia la selección de los hechos implica examinar las pruebas. Esta actividad a su vez implicará examinar la fiabilidad de cada medio de prueba, es decir si puede considerarse o no fuente de conocimiento, como tal deberá evidenciar todos los requisitos requeridos por cada medio de prueba para ser considerados mecanismos de

transmisión de un concreto hecho aplicando las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio para que de este modo el juez alcance una opinión.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramovich V. y Courtis C. (2002).Madrid Trotta. Proporciona información acerca de: Los derechos sociales como derechos exigibles.

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/apuntessobre-la-exigibilidad-judicial-de-los-derechos-sociales-2.pdf>

Alva, J., Luján T., y Zavaleta R. (2006).Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. (1ra.Edición).

Lima: ARA Editores.

Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va.

Edic.), Lima: EDDILI

Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010).

Teoría General del Proceso. (1ra. Edición). Lima: Ediciones legales.

Basabe S. (2013) Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región.

http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/semin_invest_basabeserrano_oct-2013.pdf

Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.

Betancur B. (2003) El derecho al trabajo y el derecho de asociación: Tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la Constitución Política de 1991.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/iep/tesis/bedoya/bedoya.pdf>

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA

Editores.

Bustos. (1999). La Doctrina de la apariencia jurídica. Madrid: Editorial Dykinson.

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ª. Edic.) Lima:

Editorial RODHAS.

Ciudad Reynaud (2011) La Justicia Laboral en América Central, Panamá, y República Dominicana para —la Oficina Internacional del Trabajo, destaca, una de las prioridades de la OIT en América Central, Panamá y República

Dominicana. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en:

<http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Colomer H (2000). *El arbitrio judicial*. Barcelona: Ariel.

Córdova, J. (2011), *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra.

Edición). Lima: Editorial Tinco.

Couture Etcheverry, (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. (4ta.

Edición). Buenos Aires: Editorial: IB de F. Montevideo.El Pensamiento de

Eduardo Couture y el Derecho Procesal.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/30/art/art3.pdf>

Do Prado, De Souza y Carraro. (2008). Investigación cualitativa en enfermería:

contexto y bases conceptuales. Washington: Organización Panamericana de la

Salud.

Gaceta Jurídica (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117

autores destacados del País. T-II. (1ra.Edición).Lima: Editorial El Buho.

García de Enterría, E. & Ramón, T. (1999). Curso de derecho administrativo, Tomo II (6ta Ed.). Madrid: Civitas.

Hernández, E. (2012). La prueba en el Código Procesal. Lima: Gaceta Jurídica

Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil.* (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales;* (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Landa C. (2012) *El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia.* Colección Cuadernos de Análisis de la Jurisprudencia. AMAG. (Vol.1), 15.

Lex Jurídica (2012). Diccionario Jurídico On Line. Recuperado de: <http://www.lexjurídica.com/diccionario.php>.

Ligia B. (2000) Justicia y Acceso los Problemas y las Soluciones.

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechocivilpersonas/tag/concepto%20proceso>

Machado H. (2012), investiga: “Respeto o vulneración de los derechos de los trabajadores en las audiencias de mediación laboral”. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5012>

Manuel A. (2008), La Protección laboral por Fuero Maternal en los casos atendidos por la Inspectoría del Trabajo de Ciudad Bolívar en el último trimestre de año 2008. <http://es.scribd.com/doc/50230701/PROTECCION-LABORAL-POR-FUERO-MATERNAL-EN-LOS-CASOS>

Monroy, J. (2007). Introducción al proceso civil. Lima: "Temis" S.A. Primera edición.

Morón, C. (2013), “Análisis Jurisprudencial del Proceso de Acción Popular en el Perú: Propuestas para mejorar el control jurisdiccional sobre las normas reglamentarias”, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela Post-Grado. Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho con Mención en Derecho Constitucional. Perú. Recuperado en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4504>

Nava G. (2012) *Beneficios laborales vulnerados en Cochabamba, por ejemplo, 55 de cada 100 trabajadores de empresa públicas y privadas no tienen seguro de salud, mientras que el 53% no recibe remuneración por horas extras trabajadas.* http://www.opinion.com.bo/opinion/informe_especial/2012/1021/suplementos.php?id=3947&calificacion=4

Neves M., (1993) en México investigo: Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el Proyecto. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCE_NARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1

Olea, y Casas Bahamonde, (1991) Madrid investigo: Derecho del Trabajo Madrid. LA BUENA FE EN EL TRABAJO: ¿UN PRINCIPIO QUE SE DIFUMINA? http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC03/DYC003_B02.pdf

Osorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala: Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Pásara, L. (2010).Tres Claves de Justicia en el Perú. Recuperado de: <http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=1945>.

Pásara (2003) su impacto sobre la administración de justicia.

Pérez Luño, (1991) en Madrid cuarta edición Define a los Derechos Sociales.
<http://books.google.com.pe/books?id=10Tvkbw->

[DRAC&pg=PA95&lpg=PA95&dq=perez+1991,los+derechos+sociales.+Madrid&source=bl&ots=zhH2z0Q4FM&sig=m8vMNb06gpwnlpd5XpIeoKlfnTM&hl=es-419&sa=X&ei=p6TNUv31AsirkQeGxoHwDg&ved=0CDcQ6AEwAw#v=onepage&q=perez%201991%20los%20derechos%20sociales.%20Madrid&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=10Tvkbw-DRAC&pg=PA95&lpg=PA95&dq=perez+1991,los+derechos+sociales.+Madrid&source=bl&ots=zhH2z0Q4FM&sig=m8vMNb06gpwnlpd5XpIeoKlfnTM&hl=es-419&sa=X&ei=p6TNUv31AsirkQeGxoHwDg&ved=0CDcQ6AEwAw#v=onepage&q=perez%201991%20los%20derechos%20sociales.%20Madrid&f=false)

Peces B. (1999) Teoría e Historia de los derechos fundamentales.

<http://ocw.uc3m.es/filosofia-del-derecho/teoria-e-historia-de-los-derechos-humanos/material-de-clase-1/leccion-0-plan-de-estudio-de-la-asignatura>

Priori P. (2012). La Competencia en el Proceso Civil Peruano.

<http://blog.pucp.edu.pe/item/23993/la-competencia-en-el-proceso-civilperuano>

Posada M, (2012) derecho.uniandes.edu.co › Profesores de planta >> › M-Q.

Profesor de posgrado del módulo sobre Individualización de la Pena, 2006-2012. Profesor de Educación Continuada: Curso de Criminalidad Informática

Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico. Recuperado de:

<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua

Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/>

Rioja B., (2010). Proceso y Finalidad del Proceso. Derecho Procesal Civil

Febrero 13, 2010.<http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechocivilpersonas/tag/concepto%20proceso>

Rodríguez L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. (1ra. Edición). Lima: Editorial: MARSOL.

Ruiz M. (1994). Buenos Aires, investigo: Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21134/Documento_completo.pdf?sequence=1

Sanguinetti Coirolo (1998). Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad laboral. http://es.wikipedia.org/wiki/Julio_Mar%C3%ADa_Sanguinetti

Sagástegui P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1ra. Edición). Lima: Editorial Grijley.

Taboada, L. (2002) Acto jurídico, negocio jurídico y contrato. 1ª edición, Grijley, Lima.

Tantarico, J (2012) “La Defensa Pública del Estado y los Procesos Contenciosos Administrativos en el Gobierno Regional de Loreto, año 2016”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Derecho. Iquitos. Perú.

Taruffo, M. (2002). La prueba de los hechos. Madrid: Trotta.

Ticona V. (1998). *El debido proceso y la demanda civil*, T. II (1º Ed.). Lima: Ed. Rhodas.

Véscovi P (2010), Teoría General del Proceso.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=732>

Velez V. (2007), Cátedra de formación ciudadana “Héctor Abad Gómez” Un aporte a la construcción de civilidad. <http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaPortal/ElementosDisno/Documentos/Rectoria/catedra08.pdf>

Vinces, M. (2011). Reflexiones sobre la nulidad de pleno derecho de los actos administrativos y su deformación en la Ley del Procedimiento Administrativo General peruana. Revista de Investigación Jurídica. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=1&docID=3211615&tm=1519314115764>

ANEXOS

ANEXO 1

JUZGADO MIXTO DESCARGA-Sullana

EXPEDIENTE: 16 – 2010.

MATERIA: LABORAL

ESPECIALISTA: A

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: C

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: 15

Sullana, 02 de marzo del 2012

I.- ASUNTO A RESOLVER:

C (en adelante el demandante) interpone demanda contra B (en adelante la asociación demandada) con la finalidad de que se declare **LA NULIDAD DE SU DESPIDO INTEMPESTIVO** así como su reposición en el puesto habitual de trabajo y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición.

II.- ANTECEDENTES:

2.1) DEMANDA (FOLIOS 32 – 40):

El demandante fundamenta su demanda manifestando que:

1.- El 22 de enero del 2010 la asociación demandada por intermedio del teniente gobernador de Saman le cursa una comunicación acusándolo de haber incurrido en las siguientes faltas graves: del inc. a del art. 25 de la LPCL como es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.

Asimismo la causa contemplada en el inc. C del art. 25 de la LPCL como es la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener ventaja y la competencia desleal. Y por último lo acusa de haber causado daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

2.- La asociación demandada fundamenta sus acusaciones en que en anteriores oportunidades ha incurrido en resistencia a las órdenes de mis superiores; hecho que es completamente falso. También dice que el día 20 de enero del 2010 se negó a recibir su boleta de pago, siendo una obligación laboral del trabajador que percibe su remuneración cumplir con suscribir su boleta; hecho que es falso porque si ha cumplido con firmar su boleta y firmo el cargo en presencia del jefe de personal Sr. E. S. C. y lo demuestra con la boleta que obra en su poder.

3.- Asimismo la demandada fundamenta sus acusaciones en que la cuadrilla donde me desempeño empaco banano orgánico en cajas que no correspondían y sin seguir el procedimiento establecido llegándose a eliminar 97 cajas de fruta, hecho que ha generado un perjuicio en la empresa, acusación que también desconoce.

4.- Se desempeña como calibrador siendo su jefe don A. A. pero ante su ausencia se hizo cargo el segundo jefe de calidad J. R. C. Un día antes del empaque el jefe de proceso, L. C. M., apunto en la pizarra del centro de acopio los tipos de caja que se van a llenar para enviar a los diferentes mercados.

5.- El día 19/01/10 en ausencia del jefe A. A., don J. R. C. verificó en la pizarra la programación para el día 20/01/10 anotando en su libreta los tipos de caja a utilizarse y le ordenó a su cuadrilla el uso de estas cajas. Que en base a esta programación iniciaron el proceso de empaque verificando el material existiendo dos tipos de cajas: 100 rosadas con papel y 120 cajas negras de coque sin papel. Este mismo día entregaron el banano empacado al camionero L. A. quien lo llevó al centro de acopio. Sin embargo por la tarde rechazaron las 97 cajas empacadas por la sensibilidad de la fruta como consta en el acta.

6.- Que ese mismo día empacaron 77 cajas rosadas del productor J. C. R. y estas fueron aceptadas por haber sido empacadas en forma adecuada tal como lo hace su cuadrilla. De modo que si su cuadrilla no hubiera empacado bien C. R. no hubiera recibido las cajas rosadas. De igual forma el Sr. P. E. G. recibió sin queja las cajas.

7.- Que junto con su cuadrilla sólo siguió las órdenes de J. R. C. quien les dijo que usaron las cajas, siendo este el único responsable del uso de las cajas.

8.- Respecto a la acusación de daño intencional a los edificios e instalaciones, obras, maquinarias y demás bienes de la asociación demandada. Manifiesta que no ha causado ningún daño a la empresa y que el empaque y reempaque se hizo cumpliendo órdenes.

9.- Que cumplió con presentar su descargo a estas acusaciones, pero a pesar de esto el 30 de enero del 2010 la asociación demandada le cursa carta de despido manteniendo las mismas acusaciones.

10.- Que su despido es nulo en vista porque se le despide por:

- Estar afiliado al SITAG y haber acudido a este sindicato para la defensa de sus derechos laborales. Y el sindicato solicito una inspección laboral de revisión 3 planillas para verificar la falta de pago de los descansos semanales y asignación familiar.
 - Por EL OFICIO N° 31-2009/JAHH-SG del 10 de noviembre del 2009 dirigido por SITAG PERU denunciando la hostilidad de que eran víctimas los trabajadores de la cuadrilla N° 1 por el simple hecho de haberse afiliado al sindicato.
 - Por participar en actividades sindicales.
 - Por ser presidente del Comité Sindical de BA.
 - Por haber denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales.
- 11.- Por Res. N° 1 SE ADMITE la demanda y se dispone notificar a la asociación demandada par que en el plazo de 10 días conteste.

2.2) CONTESTACION (FOLIOS 76 – 90):

La asociación demandada contesta y manifiesta que:

- 1.- El demandante ingresó a trabajar el 01 de febrero del 2007 como saneador, su trabajo esta directamente relacionado con la calidad del producto final que llega a sus clientes para su exportación y además debe brindar apoyo en el adecuado empaque del banano orgánico.
- 2.- El demandante tenía un contrato a tiempo indefinido bajo el régimen del sector agrario.
- 3.- Que el demandante fundamenta su demanda en el inc. a del art. 29 de la LPCL es decir que la causa de su despido es su afiliación sindical y su participación en actividades sindicales.
- 4.- Existe una comunicación del SINDICATO SITAG PERU dirigida a B del 09/11/09 solicitando licencia sindical para el demandante y otros trabajadores como son E. P. S. Z. e H. R. A. A. Y a pesar que el sindicato no presento acta que pruebe la afiliación de estos trabajadores B otorgó la licencia sindical mostrando así su apoyo a las actividades sindicales.

- 5.- Que los trabajadores arriba citados E. P. S. Z. e H. R., A. A. continúan laborando en B hecho que desvirtúa las alegaciones del demandante cuando dice que lo despidieron a consecuencia de su actividad sindical.
- 6.- No solo despidió al demandante sino a su cuadrilla N° 1 por haber incurrido en falta grave laboral cometida el 21/01/10 y en porque sus faltas eran reincidentes contando con memorándums y sanciones que presenta como prueba.
- 7.- Existe un informe N° 02-2010/J,P.-B del 21 de enero del 2010 dirigido por el jefe de personal al gerente de B informando que se rechazaron 97 cajas de banano orgánico empacadas anteriormente por la cuadrilla N° 1 a la que pertenece el demandante debido a que las caja no eran aptas para exportación y que habían colocado etiqueta a a la fruta par un mercado que no era el que se estaba procesando ese día. Asimismo manifiestan que el jefe de personal ha desmentido las justificaciones de la cuadrilla N° 1 manifestando que en la mañana del 21 de enero del 2010 ese acercó y les comunicó que se tenía que utilizar en dicho empaque la caja rosada.
- 8.- Existe un acta N° 9 levantada por el teniente gobernador en la que se deja constancia del rechazo de las 97 cajas de fruta procesada y empacada.
- 9.- Que el demandante nunca comunicó a la asociación su sindicación por lo que no existe nexo causal entre el cese y su afiliación sindical.
- 10.- Que cumplió con cursar al demandante carta de preaviso y aviso de despido y reitera que el cese del actor se dio como consecuencia de sus reiterativos incumplimientos laborales y la falta grave cometida el 21 de enero del 2010.
- 11.- Por Res. N° 5 se tiene POR CONTESTADA la demanda y se cita a las partes a audiencia para el día 05 de julio del 2010 a horas 12 am.

III.- AUDIENCIA (FOLIOS 118 – 119):

En audiencia se declara SANEADO el proceso, no se invita a las partes a conciliar por inasistencia de la asociación demandada. Seguidamente se fijan como **PUNTOS CONTROVERTIDOS** los siguientes:

- a) Determinar la nulidad o no del despido del demandante.
- b) Si corresponde reponer a los demandantes en su centro habitual de trabajo en el mismo cargo y con la misma remuneración.

c) Determinar si corresponde el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde el día de despido hasta su reposición.

IV.- ARGUMENTOS Y FALLO:

PRIMERO: La controversia radica en determinar si los demandantes han sido objeto de un despido nulo; es decir si la asociación demandada los despido en represalia por su accionar sindical o haber denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales; o si por el contrario exista causa justa de despido.

SEGUNDO: El derecho laboral objeta el despido nulo por lesionar derechos fundamentales de la persona humana reconocidos por la Constitución y los Convenios sobre Derechos Humanos.

TERCERO: En el proceso esta probado el vínculo laboral que existía entre las partes y la extinción del mismo con la carta de despido que la asociación demanda dirige al demandante en folios 20 – 21.

CUARTO: En el proceso esta probado que **EL DEMANDANTE PERTENECE A LA JUNTA DIRECTIVA DEL COMITÉ SINDICAL** de la asociación demandada **B** conforme nomina de folios 4.

QUINTO: En el proceso está probado que **EL DEMANDANTE PARTICIPÓ EN LAS ACTIVIDADES DEL SINDICATO SITAG PERU** y que la demandada tenía conocimiento de su participación sindical conforme ella misma lo declara en el punto tres de su contestación, cuando dice:

“EXISTE UNA COMUNICACIÓN DEL SINDICATO SITAG PERU DIRIGIDA A B DEL 09/11/09 SOLICITANDO LICENCIA SINDICAL PARA LOS TRABAJADORES C, E. P. S. Z. e H. R. A. A. Y a pesar que el sindicato no presento acta que pruebe la afiliación de estos trabajadores B OTORGÓ LA LICENCIA SINDICAL mostrando así su apoyo a las actividades sindicales”.

SEXTO: En el proceso esta probado que **El 10/12/09 EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES AGRARIOS DEL PERU (SITAG PERU)** remite una comunicación, **OFICIO N° 31-2009/JAHH-SG (FOLIO 13)**, a la asociación demandada donde le informa que los trabajadores de **LA CUADRILLA N° 1** se encuentran afiliados a su organización y seguidamente pasa a reclamarles por el trato discriminatorio que viene sufriendo esta cuadrilla por parte de

la asociación asignándoles menos días de trabajo sólo por el hecho de haberse afiliado a su organización cuando las demás cuadrillas laboran continuamente; solicitando un trato equitativo a la cuadrilla N° 1.

En ese sentido, la asociación demandada cuando contesta manifiesta que el demandante pertenecía a la cuadrilla N° 1.

SEPTIMO: EN CONSECUENCIA, encontrándose probada la afiliación sindical del demandado y su participación en actividades sindicales así como el reclamo que el Sindicato presento ante la demandada el 10 de diciembre del 2009 mediante OFICIO N° 31-2009/JAHH-SG en defensa de la cuadrilla a la que pertenece el demandante. Resulta necesario pasar a valorar la existencia de la causa justa que la asociación demandada imputa al demandante a efectos de pasar a determinar si el despido del demandante se encuentra justificado o si su afiliación a motivado su despido.

OCTAVO: En la carta de preaviso de despido la demandada imputa al demandante las causas contempladas en las faltas graves contempladas en el inc. a, c y g del D.L 728 que a su decir son: El cumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores y el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa o posesión de esta.

Sustentando sus acusaciones en que el demandante en anteriores oportunidades ya ha incurrido en resistencia a las órdenes y el día 20 de enero del 2010 se negó a suscribir su boleta de pago. Que el día 21 de enero el demandante y la cuadrilla en que se desempeña han incumplido con las ordenes dictadas al haber empacado banano orgánico en cajas que no correspondían y que además las han empacado sin seguir el procedimiento que correspondían llegando a perder las fruta de las 97 cajas empacadas por la cuadrilla causando así un grave perjuicio económico a la asociación.

NOVENO: El demandante cumple con contestar la carta de preaviso de despido bajo los mismos argumentos que expone en su demanda. **FINALMENTE LA ASOCIACIÓN DEMANDADA CURSA AL DEMANDANTE CARTA DE DESPIDO** que a decir del demandante recibe el 30 de enero del 2010. En la carta la asociación demandada decide extinguir definitivamente el vínculo laboral del demandante imputándole las faltas graves contempladas en el inc. a, c y g del art. 25 D.L 728 cuales son:

a) El quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del reglamento interno. Falta grave que sustente con el legajo personal del demandante siendo su último incumplimiento según dice el incidente del 21 de enero del 2010 (el empaque del banano orgánico en cajas que no correspondían) perjudicando gravemente a la empresa.

b) Y el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa o posesión se ha comprobado porque el día 21 de enero del 2010 él y en general la cuadrilla 1 en que se desempeña incumplieron las órdenes de su empleador al haber empacado sin cumplir con el procedimiento establecido para tal labor perdiéndose 97 cajas de fruta empacada.

DECIMO PRIMERO: RESPECTO DE LA PRIMERA CAUSAL CONTEMPLADA EN EL ART. 25 INC A A DEL D.L 728 reseñada en el considerando anterior, la asociación demandada sustenta esta causal en base al legajo personal del demandante y así mismo lo manifiesta en su contestación adjuntando una serie de memorándums y sanciones del demandante cuales son:

EL MEMORANDUM DEL FOLIO 63 en el cual el jefe de planta comunica al jefe de personal que el 25/09/09 el demandante que **NO QUISO TRABAJAR HASTA LAS 5:05 PM. EL INFORME N° 17-09/JPB DEL 26/09/09 (FOLIO 64)** que dirige el

jefe del personal al gerente informándole que el 25/09/09 un grupo de trabajadores entre los que se encuentra el demandante no quiso trabajar hasta las 5:05 pm; es decir el informe es por el mismo asunto del memorándum de folio 63.

Por último anexa **EL MEMORANDUM MÚLTIPLE 001-B/V.R.D-P DEL 26/09/09 (FOLIO 66)** donde por el hecho objeto del memorándum y del informe citados, **LA ASOCIACIÓN DEMANDADA AMONESTA** al demandante cuando dice:

“...En consecuencia, usted ha transgredido el contrato de trabajo y el respectivo reglamento interno, al no cumplir sus funciones como trabajador con diligencia, eficiencia y lealtad, **POR LO TANTO EXHORTAMOS** a que adopte una actitud positiva y entienda que **LA PRESENTE MEDIDA DISCIPLINARIA TIENE UNA FINALIDAD CORRECTIVA** evitando la extinción del vínculo laboral”. **DECIMO**

SEGUNDO: Entonces, la demandada de los memorándums, informe y sanción de folios 63 a 66 **NO PRUEBA LA REITERADA RESISTENCIA A LAS ÓRDENES** puesto que todos estos documentos se sustentan en el mismo hecho descrito en el memorándum del 25/09/09 cual es suspensión de labores del 25/09/09 a las 5:05pm.

Además el demandante **YA FUE SANCIONADO POR ESTE HECHO CON EL MEMORANDUM MÚLTIPLE 001-B/V.R.D-P DEL 26/09/09 (FOLIO 66)** donde la demandada lo amonesta, lo exhorta para que mejore su actitud. Y en ese sentido **NO CABE DOBLE SANCION POR EL MISMO HECHO**; por lo tanto mal hace la demandada sustentando el despido en este hecho.

DECIMO TERCERO: La demandada también pretende sustentar su primera causal, el art. 25 inc a a del D.L 728, **CON EL MEMORANDUM DEL 20/01/10 (FOLIO 67)** donde el jefe de personal informa que el demandante se niega a recibir su boletas de pago **Y CON EL INFORME N° 01-2010/J.P-B (FOLIO 68)** que dirige el jefe del personal al gerente de la asociación demandada por este mismo hecho solicitando tome las medidas correspondientes.

Sin embargo la facultad sancionadora del empleador se rige por **EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD** que establece que la sanción dependerá de la gravedad de la falta; lo contrario sería caer **EN EL ABUSO DEL DERECHO** que nuestro ordenamiento civil recusa (art. II del T.P del C.C).

En ese sentido en el supuesto que el demandante se haya negado a recibir su boleta, bien puede remitarla el empleador notarialmente por último este actuar del demandante no genera un grave perjuicio a la empresa; de modo que es desproporcionado que por este hecho imponga la sanción más severa al demandante como es la extinción de su vínculo laboral. Además **NO ES RAZONABLE (PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD)** que la demandada amoneste al demandante por suspender sus labores del 25/09/09 a las 5:05pm y lo despida por no recepcionar una boleta de pago.

En consecuencia, la causal imputada contemplada en el art. 25 inc a a del D.L 728 deviene en **INEXISTENTE**.

DECIMO CUARTO: RESPECTO DE LA SEGUNDA CAUSAL

CONTEMPLADA EN EL ART. 25 INC G DEL D.L 728 cual es el daño intencional a los instrumentos, materias primas y demás de propiedad de la empresa. La asociación demandada sustenta esta causal en que la cuadrilla 1 en que se desempeña el demandante no siguió las órdenes de su empleador al haber empacado sin cumplir con el procedimiento establecido para tal labor perdiéndose 97 cajas de fruta empacada.

Y presenta como prueba **EL INFORME N° 02-2010/J.P-B** suscrito por el Jefe del Personal donde presenta su defensa para que no se le extienda responsabilidad por la pérdida de las 97 cajas de fruta empacada, así dice:

“**SEGÚN EL JEFE DE PLANTA Y TODA LA CUADRILLA** manifiesta que no se les comunicó que se procesaba un solo tipo de caja, lo cual es falso porque **YO ME APERSONÉ A LAS 06 Y 45 DE LA MAÑANA** y les comuniqué que era un solo tipo de caja rosada...”

DECIMO QUINTO: Del informe citado queda acreditado que **EL JEFE INMEDIATO DEL DEMANDANTE EL JEFE DE PLANTA** corrobora los hechos de la cuadrilla cuando dice que no se les comunicó correctamente cómo debían usar las cajas.

Segundo que el jefe de personal busca salvar su responsabilidad asegurando que si cumplió con informar sobre el uso de las cajas. En consecuencia siendo que el jefe del personal **ES JUEZ Y PARTE** su informe no me produce convicción sobre los hechos acontecidos. Tampoco el acta N° 9 suscrita por el teniente gobernador quien solo constató el rechazo de las 97 cajas de fruta.

DECIMO SEXTO: En consecuencia, la demanda no prueba que el demandante **EN FORMA INTENCIONAL** haya causado perjuicio en las cajas de fruta por no seguir el procedimiento utilizado, cuando ni siquiera informa cuál es el procedimiento que se omitió y a decir del **JEFE DE PERSONAL** en su **INFORME N° 02-2010/J.P- B** el jefe de planta de la cuadrilla suscribe la defensa de la cuadrilla a la que pertenecía el demandante.

EN CONSECUENCIA, la causales imputadas inc g del art. 25 del D.L 728 en la carta de despido deviene **EN INEXISTENTE**.

DECIMO SEPTIMO: No existiendo causas justas de despido y siendo el caso que **LA DEMANDADA CONOCIA DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES DEL**

DEMANDANTE tal y como lo manifiesta en su contestación cuando dice que al demandante le otorgó licencia sindical **A SOLICITUD DEL SINDICATO SITAG PERU DEL 09/11/09 Y** como queda probado **CON EL OFICIO N°31- 2009/JAHH-SG DEL 10/12/09 QUE REMITE SITAG PERU A LA DEMANDADA** reclamando por la hostilización a la cuadrilla N° 1 a la que pertenece el demandante por el sólo hecho de haberse afiliado al sindicato.

Existiendo **NEXO CAUSAL EN EL TIEMPO** entre las acciones sindicales del demandante **Y LA FECHA DE DESPIDO DEL DEMANDANTE DEL 30/01/10. NO EXISTIENDO CAUSA JUSTA DE DESPIDO** queda probado que la asociación demandada despidió al demandante en rechazo a sus acciones sindicales configurando así el art. 29 inc. a del D.L 728 que califica como **NULO** el despido que tenga por motivo **LA PARTICIPACIÓN** en actividades sindicales.

POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS, estando a los dispositivos legales precitados, merituando con criterio de conciencia los medios probatorios admitidos y actuados en autos, administrando justicia a nombre de la Nación, este **JUZGADO MIXTO TRANSITORIO FALLA:**

DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA DE DESPIDO NULO interpuesta por

C CONTRA- B; en consecuencia ordenó que la demandada **REPONGA AL DEMANDANTE EN EL PUESTO DE TRABAJO** que tenían hasta antes de ser despedidos y que cumpla con pagarles las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición, más intereses, costos y sin costas. Y consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese los actuados por secretaría. Notificándose la presente a las partes con arreglo a ley.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N°: 00016-2010-0-3101-JR-LA-01

DEMANDANTE: C

DEMANDADA: B

MATERIA: Nulidad de Despido

SENTENCIA DE VISTA

Resolución N° VEINTIDÓS (22).-

Sullana, primero de agosto del dos mil doce.-

I.- MATERIA DE PRONUNCIAMIENTO:

Es materia de pronunciamiento la apelación de la sentencia contenida en la resolución número quince, de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cuatro, su fecha dos de marzo del dos mil doce, corregida por resolución número dieciséis, del dieciséis de marzo del dos mil doce, de fojas ciento ochenta y dos, que declara fundada la demanda de Despido Nulo interpuesta por C contra B y ordena que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que tenía hasta antes de ser despedido y que cumpla con pagarles las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de su reposición.

II.- FUNDAMENTOS Y AGRAVIOS DE LA APELACIÓN INTERPUESTA:

La demandada sostiene como fundamentos y agravios centrales de su apelación:

1.- Los motivos de causal de despido expuestos por el demandante son completamente falsos y que no concuerdan con la realidad de los hechos, dado que el motivo de dicho despido se debe a causales justificadas según la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, como son la consecuencia de sus reiterativos incumplimientos laborales y la falta grave cometida.

2.- El actor fue despedido conjuntamente con otros trabajadores de la cuadrilla uno por haber incurrido en falta grave laboral, y porque sus faltas graves eran reincidentes, como constan en medios probatorios como memorandos e informes, por lo que, en el supuesto de haberlo despedido por afiliación a un sindicato, en todo caso, se le hubiera despedido sólo a la persona del demandante, sin embargo se decidió el cese definitivo de toda la cuadrilla uno.

3.- En cuanto a que si el demandante fue despedido por su afiliación sindical o participación en actividades sindicales, señala que si bien existe una comunicación del Sindicato SITAG PERU dirigida a B solicitando licencia sindical para E.P.S.Z., H. R. A. A. y el demandante, en ningún momento el sindicato presentó el acta que aprobaba la afiliación de dichos trabajadores, por lo que no tenía conocimiento que el demandante ya pertenecía al sindicato; sin embargo, se otorgó la licencia sindical mostrando apoyo a las actividades sindicales.

4.- Señala que los trabajadores antes señalados a los que también se solicitó licencia sindical continúan trabajando en B, quedando claro que el motivo de despido no ha sido por la afiliación sindical, de la cual aun no se tenía conocimiento, sino por las continuas llamadas de atención que constan en los memorandos, puesto que si bien es cierto que la fecha de cese definitivo, el 21 de enero de 2010, es con posterioridad a la fecha de solicitud de licencia sindical, no se ha tomado en cuenta que los memorandos reiterativos por su incumplimiento laboral ya habían sido con fechas anteriores a la de solicitud de licencia sindical, ya que fueron comunicados con fecha setiembre de 2009 y el demandante solicitó licencia sindical en noviembre de 2009.

5.- El cese definitivo del demandante se debe única y exclusivamente a causas justificadas de despido, quedando descartado en todos sus extremos un despido nulo por afiliación sindical o participación en actividades sindicales, puesto que el demandante no puede justificar su falta grave cometida, el perjuicio ocasionado con su desobediencia, ni las reiteradas llamadas de atención mediante memorandos por su incumplimiento laboral, alegando la sola afiliación sindical.

6.- La falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanadas del contrato, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, dado que no se puede mantener a un trabajador en su puesto existiendo un quebrantamiento de la buena fe laboral, a sabiendas de su irresponsabilidad y con la angustia que para las próximas ocasiones vuelva a cometer faltas que lleven consigo un nuevo perjuicio para el empleador.

III.- FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO:

PRIMERO.- Conforme a lo normado por el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente; siendo que la extensión de los poderes de la instancia de alzada están presididos por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.

SEGUNDO.- El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importantes la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 27 de la glosada Ley N° 26636, no obstante lo cual cabe puntualizar que en virtud del inciso 3) de este mismo articulado, recae sobre el trabajador la prueba de la existencia del despido y de su nulidad cuando la invoque, lo que guarda concordancia con el artículo 37 del Decreto Supremo N°

003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, sin perjuicio de tenerse en cuenta, además, la recomendación del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997 en el sentido de que en los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.

TERCERO.- Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación 13 del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: “ (...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 01-04-2002), más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes tal como lo establece el artículo 41 de la acotada Ley 26636.

CUARTO.- El despido es nulo cuando resulta lesivo de los derechos fundamentales del trabajador encontrándose sus causales taxativamente previstas por el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR o Ley de Productividad y Competitividad Laboral y otras leyes especiales, de manera tal que queda configurado como una clase de despido

nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico-laboral dispensa la máxima tutela restitutoria dada la trascendencia de los bienes jurídicos que resultan lesionados con su materialización, exigiendo el artículo 52 del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo – Decreto Supremo 001-96-TR que cuando menos uno de los motivos a que se contraen las causales establecidas en la ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del despido.

QUINTO.- Tal como se advierte de la demanda, el accionante invoca la nulidad de su despido por cuanto sostiene que, al margen de las faltas graves imputadas la verdadera causa es la discriminación de la empresa ya que está afiliado al Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú denominado SITAG Perú, ha participado con sus compañeros despedidos en actividades sindicales, es Presidente del Comité Sindical de B, ha denunciado a la empresa el 28 de setiembre del 2009 por incumplimiento de normas laborales, ha acudido ante su Central Sindical SITAG Perú solicitando apoyo para la defensa de sus derechos sociales, siendo que la 14 Central Sindical en mención solicitó ante la Autoridad de Trabajo una inspección laboral de revisión de planillas de los trabajadores para constatar la sustracción descansos semanales y asignación familiar y el 10 de diciembre del 2009 la SITAG Perú ha denunciado la hostilidad de la que eran víctimas los trabajadores de la cuadrilla uno, por el simple hecho de haberse afiliado a la Central Sindical, invocando finalmente como causales de nulidad de despido – entre sus fundamentos de derecho -, la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante laboral y presentar quejas o participar en contra de la empresa ante las autoridades competentes.

SEXTO.- De conformidad con el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR – TUO de la Ley de Fomento del Empleo o Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que

configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; (...)” , siendo que las dos primeras causales anotadas, sancionan implícitamente la discriminación en que incurre el empleador por razón del ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, mientras la tercera, recae sobre la represalia patronal como consecuencia del ejercicio legítimo del trabajador de su derecho de tutela judicial efectiva, privando, en tales supuestos, de todo efecto jurídico al acto extintivo empresarial basado en dichos motivos, lo que indefectiblemente trae consigo, como efecto principal, la reincorporación del trabajador en el empleo.

SÉTIMO.- Según señala la demandada en su recurso impugnatorio, el demandante fue despedido de acuerdo a causas justificadas de acuerdo a ley (comisión de faltas graves) y de ningún modo se produjo tal despido como producto de una discriminación basada en su calidad de dirigente sindical.

OCTAVO.- Tal como fluye de la contestación de demanda y del recurso de apelación de la demandada, que obra de fojas setenta y siete y ciento noventa y dos, respectivamente, la demandada – en lo que configura una declaración asimilada a tenor del artículo 221 del Código Procesal Civil -, reconoce la existencia de una comunicación dirigida por el Sindicato de 15 Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG PERU, mediante la cual se solicita licencia sindical para el demandante así como para otros dos trabajadores, ante la cual otorgaron la licencia sindical solicitada, por lo que en tal sentido, es evidente que la empresa demandada no sólo tomó conocimiento de la afiliación sindical de los trabajadores consignados en dicha comunicación, entre ellos, el demandante, sino que en tal calidad les otorgó la licencia sindical, siendo irrazonable que lo hubiera hecho cuando no consideraba acreditada su afiliación. Así también, mediante Oficio 0031- 2009/JAHH-SG de fecha 10 de diciembre de 2009, que obra a fojas trece, el Secretario General del SITAG – PERÚ pone en conocimiento de la empleadora demandada el malestar de la Cuadrilla N° 01 por discriminación en el trabajo, señalando que se encuentran afiliados a su organización sindical; con lo cual se deja claramente establecido que la demandada sí tenía conocimiento de la afiliación sindical del demandante.

NOVENO.- De otro lado, obra de fojas seis a nueve la copia del formulario de denuncia interpuesta por el accionante, entre otros trabajadores, contra la empleadora, ante la Zona de Trabajo de Sullana, por motivo de que desde el día 26 de setiembre del 2009, la empresa no les permitía el ingreso, solicitando se verifique el registro de entrada y salida, y asimismo, obra de fojas diez a doce, la solicitud de inspección laboral, de fecha 02 de setiembre del 2009, sobre revisión de planillas de los trabajadores para constatar, en la empresa demandada, la sustracción de descansos semanales y asignación familiar, formulada igualmente ante la Zona de Trabajo de Sullana, por los representantes del Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú, del que formaba parte el accionante y, de fojas veintidós a veintisiete, corre la copia legalizada del Informe Final de Actuaciones Inspectivas, del 13 de noviembre del 2009, expedido por el Inspector de Trabajo en el marco de lo previsto por la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, en que se verifica, entre otros puntos, que la empresa no cumplió con pagar íntegramente los descansos semanales obligatorios a partir de febrero del 2007 a marzo del 2008, afectando a 97 trabajadores, entre los cuales se encuentra el demandante, todo lo cual demuestra que previamente al inicio del trámite del despido del demandante ya existía un clima de conflicto laboral generado por las denuncias de los trabajadores ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, que involucraba a la persona del propio accionante y de lo que, obviamente tenía cabal conocimiento la empleadora. 16

DÉCIMO.- A su vez, de acuerdo a las causales que señala la demandada por las cuales se despidió al demandante, se tiene que, respecto de la causal signada en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, la demandada presenta como prueba de la constante resistencia del accionante a las órdenes de su empleador el memorando de fojas sesenta y tres, así como el Informe N° 17-09/JPB de fecha 26 de setiembre de 2009 y el memorando múltiple 001-B/V.R.D-P de fecha 26 de setiembre de 2009, de fojas sesenta y cuatro a sesenta y seis, los mismos que, sin embargo, pertenecen a un mismo hecho, el cual responde a la negativa de la cuadrilla N° 01 a trabajar después de las 5:05 de la tarde, acto por el que recibió una sanción de suspensión por 15 días sin goce de haber y asimismo, en cuanto al Memorando de

fecha 20 de enero de 2010, de fojas sesenta y siete, por el cual el Jefe de Personal informa que el personal de la cuadrilla N° 01 – que integraba el actor -, se niega a recibir sus boletas de pago porque les faltaban horas, y al Informe N° 01-2010/J.P-B, de fojas sesenta y ocho, mediante el cual se comunica al Gerente de la Asociación demandada sobre este mismo hecho, ello no puede asumirse, desproporcionalmente, como una falta grave pues ante la decisión del trabajador de no recibir la boleta de pago, podía el empleador, en todo caso, hacer uso de otro conducto legal para hacerle llegar dichos documentos. Asimismo, en cuanto concierne a la imputación de falta grave efectuada al trabajador, por cuanto – según tenor de las cartas de preaviso y despido -, la cuadrilla en la que desempeñaba sus labores habría incumplido con las órdenes de su empleador, al haber empacado banano orgánico en cajas que no correspondían y peor aún, una vez detectado dicho incumplimiento laboral y ordenado el reempaque de las mismas, se habrían empacado sin cumplir con el procedimiento establecido y como consecuencia del mal empaque, se eliminó la fruta de 97 cajas empacadas, generando grave perjuicio económico al empleador, puesto que se genera un sobre costo por el pago de fruta, maquila, materiales de proceso, falsos fletes, sobrestadía en el contenedor y el riesgo de mala calidad, claramente tales hechos no se tipifican dentro de la falta grave prevista por el numeral c) del artículo 25 del glosado Decreto Supremo N° 003-97TR, que sanciona la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, desde que en este caso no ha existido ningún acto de apropiación, retención o disposición indebida y de otro lado, si se estimara que tales hechos si se tipifican en la falta grave prevista por el numeral g) del artículo 25 del citado TUO de la Ley de Fomento del Empleo, en cuanto se causó daño a la materia prima o demás bienes de propiedad de la empresa o en propiedad de ésta, pese a los descargos en que el trabajador niega su responsabilidad, ello también es notoriamente erróneo pues su tipicidad exige la presencia de dolo ya que se trata de un daño intencional, como así lo ratifica autorizada doctrina nacional: “En la tipificación de la falta resulta fundamental la existencia de animus nocendi, pues la intención de producir daño al empleador o empresa es el elemento subjetivo que permite distinguir esta figura de la negligencia o impericia del

servidor, que también ocasiona daños. Por ello, Cavazos precisa que por el dolo que esta falta implica, no sólo justifica el despido sino que, también, el empleador podrá exigir la reparación de los daños y perjuicios e inclusive, ejercitar las acciones penales que correspondieren” (C.Bl. Bustamante; El Despido en el Derecho Laboral Peruano; ARA Editores EIRL; 2da Edición; Lima-2006; pp. 207), siendo que dicho elemento de tipicidad no aparece en este caso.

UNDÉCIMO.-En este orden de ideas, de la secuencia de los hechos anotados aparece con suma claridad no sólo que la empleadora conocía de la calidad de dirigente sindical que tenía el trabajador, sino que se advierte la existencia del nexo de causalidad temporal y circunstancial entre la afiliación y la actividad sindical desempeñada, incluyendo las denuncias formuladas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos a partir del mes de setiembre del 2009, que dieron lugar a la actuación inspectora y el despido del que fue objeto el trabajador, hoy demandante, tramitado durante el mes de enero del 2010, imputándole la comisión de supuestas faltas graves sin un mínimo de consistencia fáctica y vulnerando manifiestamente el principio de legalidad en el procedimiento sancionador, como ya se ha establecido, lo que razonablemente conduce a concluir que el real móvil del despido del demandante fue un acto discriminatorio por la afiliación y el ejercicio de la actividad sindical y la represalia por las denuncias de incumplimiento laboral formuladas ante la Autoridad Competente, configurándose las causales de nulidad de despido invocadas en la demanda.

DUODÉCIMO.- En tal sentido, los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, mereciendo ser confirmada.

IV.- DECISIÓN: Estando a las razones expuestas e impartiendo justicia A Nombre de la Nación: **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número quince, de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cuatro, su fecha dos de marzo del dos mil doce, corregida por resolución número dieciséis, del dieciséis de marzo

del dos mil doce, de fojas ciento ochenta y dos, que declara fundada la demanda de Despido Nulo interpuesta por R.J. M. O. contra la B y ordena que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que tenía hasta antes de ser despedido; con lo demás que contiene y **MANDARON** se **DEVUELVAN** los autos al Juzgado Mixto Transitorio de Descarga de Sullana.

En los seguidos por R.J.M.O. contra la B sobre Nulidad de Despido.- Ponente señor S.S.

L. P.

R. M.

N.

M

ANEXO 2

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N		PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>

T E N C	CALIDAD DE LA SENTENCIA		Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i>
I A				<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>

PARTE CONSIDERATIVA	de los	<p>Motivación hechos</p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>
	del	<p>Motivación derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p>

		<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>
<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación Principio Congruencia</p> <p>del de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i> Si cumple.</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i> Si cumple.</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>

				<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de
			<p style="text-align: center;">de la</p> <p>Descripción decisión</p>	<p>los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple.</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple. 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple. 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.

			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.
				<p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>

		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p>

			<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>

			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.
--	--	--	-----------------------------------	--

ANEXO 3 1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. **El encabezamiento evidencia:** la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**
2. Evidencia **el asunto:** *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No cumple**
3. Evidencia **la individualización de las partes:** *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**
4. Evidencia **los aspectos del proceso:** *el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple/No cumple**
2. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple/No cumple**
3. **Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple/No cumple**
4. **Explícita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**
4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

5.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/No cumple**
4. **Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** *(Es completa)* **Si cumple/No cumple**
2. **El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas** *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)* **(Si cumple/No cumple**
3. **El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.** **Si cumple/No cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple/No cumple** *(marcar “si cumple”, siempre que **todos** los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).*
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Si cumple/No cumple**

2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple**
3. **3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.*

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple*
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple*
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple*
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple*

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**
3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple/No cumple**
4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** (*Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).*) **Si cumple/No cumple**
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** (*Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento*)

*de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple/No cumple**

3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**
4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).***Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

5.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple/No cumple**
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).***Si cumple/No cumple**
4. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).***Si cumple/No cumple**
5. Evidencian **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **Si cumple/No cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** (No se extralimita)/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). **Si cumple/No cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple** (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas*).
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Si cumple/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple**

4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple**

5. Evidencian **claridad**: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.*

Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia. 2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8. 4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9. 4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1 Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ⚡ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ⚡ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión							[5 - 6]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión							[3 - 4]	Baja
	Nombre de la sub dimensión							[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5 Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De
		Muy baja		Baja Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6 Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensi	Sub dimensio	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5									
Parte expositiva	Introducción	Postura de las partes			X			7	[9 - 10]	Muy alta						
						X			[7 - 8]	Alta						
										[5 - 6]	Mediana					
										[3 - 4]	Baja					

Calidad de la sentencia...									[1 - 2]	Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta	
						X			[13-16]	Alta	
		Motivación del derecho			X					[9-12]	Mediana
										[5-8]	Baja
										[1 - 4]	Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 10]	Muy alta	
						X			[7 - 8]	Alta	
									[5 - 6]	Mediana	
		Descripción de la decisión					X			[3 - 4]	Baja
										[1 - 2]	Muy
									baja		
										30	

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente. **Fundamentos**

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.

- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.
Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto: **Valores y**

niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 =
Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 =
Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se

aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones en el Exp. N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia el Juzgado Mixto de Descarga de Sullana y en segunda Sala Civil de la Corte Superior de Sullana del Distrito Judicial de Sullana declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, sobre: Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Sullana, Marzo del 2019

JOSÉ CARLOS HERRERA PINTADO DNI