



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO  
INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 02972-2014-0-2501-  
JR-LA-05, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA –  
CHIMBOTE. 2019**

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

**AUTORA**

**CHÁVEZ ZÁRATE, JHOSELYN KATERINE  
ORCID: 0000-0003-1669-5540**

**ASESOR**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO  
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Chávez Zárate, Jhoselyn Katerine

ORCID: 0000-0003-1669-5540

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Derecho y  
Ciencia Política, Chimbote, Perú.

### **ASESOR**

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú.

### **JURADO**

Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Mgtr. Quezada Apián, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. Zavaleta Velarde Braulio Jesús**  
**Presidente**

**Mgtr. Quezada Apián Paúl Karl**  
**Miembro**

**Mgtr. Bello Calderón Harold Arturo**  
**Miembro**

**Mgtr. Murriel Santolalla Luis Alberto**  
**Asesor**

## AGRADECIMIENTO

A Dios, porque todo es posible gracias a él.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos, instruir con excelencia y disposición en mi formación académica.

*Jhoselyn Katerine Chávez Zárate*

## **DEDICATORIA**

A mi familia; en especial a mis queridos padres Enrique y Clotilde, por ser mi pilar fundamental en todo momento de mi vida y a mi pequeña Ariannita, luz de mis ojos, quienes son mi más grande motivación para esforzarme por mejorar cada día y poder lograr mis objetivos.

*Jhoselyn Katerine Chávez Zárate*

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema la siguiente interrogante: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote - 2019?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. La presente investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y alta, respectivamente; y, de la sentencia de segunda instancia fueron de rango muy alta tanto en su parte expositiva, considerativa y resolutive. Se concluyó entonces, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron ambas de rango muy alta.

**Palabras clave:** calidad, reposición y sentencia.

## **ABSTRACT**

The investigation had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on restitution for uncaused dismissal, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Santa Judicial District - Chimbote - 2019?. The objective was to determine the quality of the judgments under study. It's of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as a tool a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to the judgment of first instance were of rank: very high, very high and high; and, of the second instance sentence: high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: quality, replacement and sentence.

## INDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>11</b>
2.1.1. Investigaciones en línea.....	11
2.1.2. Investigaciones libres.....	12
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>14</b>
2.2.1. Bases teóricas procesales.....	14
2.2.1.1. El derecho procesal del trabajo.....	14
2.2.1.1.1. Concepto.....	14
2.2.1.1.2. Regulación normativa del proceso laboral.....	14
2.2.1.1.3. Principios del derecho procesal del trabajo.....	15
2.2.1.1.4. Principales cambios introducidos por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	17
2.2.1.2. El proceso laboral abreviado.....	19
2.2.1.2.1. Concepto.....	19
2.2.1.2.2. Regulación.....	19
2.2.1.2.3. Procedimiento.....	19
2.2.1.2.4. La audiencia única.....	20
2.2.1.2.5. Formalidad.....	20

2.2.1.2.6. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado.....	20
2.2.1.3. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	22
2.2.1.4. La prueba.....	22
2.2.1.4.1. En sentido común.....	23
2.2.1.4.2. En sentido jurídico procesal.....	23
2.2.1.4.3. Concepto de prueba para el Juez.....	24
2.2.1.4.4. La necesidad de la prueba.....	24
2.2.1.4.5. El principio de la carga de la prueba.....	24
2.2.1.4.6. Oportunidad de ofrecimiento de los medios probatorios.....	25
2.2.1.4.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.....	25
2.2.1.4.7.1. Documentos .....	25
2.2.1.4. La sentencia .....	26
2.2.1.4.1. Concepto.....	22
2.2.1.4.2. Clases de sentencias.....	27
2.2.1.4.3. Estructura .....	29
2.2.1.4.4. Contenido de la sentencia en el proceso laboral.....	30
2.2.1.4.5. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	32
2.2.1.4.5.1. El principio de congruencia procesal.....	32
2.2.1.4.5.1.1. Concepto.....	32
2.2.1.4.5.1.2. Elementos para determinar la congruencia.....	33
2.2.1.4.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	34
2.2.1.4.5.2.1. Concepto.....	34
2.2.1.4.5.2.2. La fundamentación de los hechos.....	35
2.2.1.4.5.2.3. La fundamentación del derecho.....	35
2.2.1.4.5.2.4. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones.....	36
2.2.1.4.5.2.5. La motivación como justificación interna y externa.....	37
2.2.1.5. Los medios impugnatorios.....	39
2.2.1.5.1. Concepto.....	39
2.2.1.5.1.1. Fundamento de los medios impugnatorios.....	39
2.2.1.5.1.2. Clases de medios impugnatorios.....	40
2.2.1.5.1.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio...	42
<b>2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....</b>	<b>43</b>

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	43
2.2.2.2. Ubicación del despido en las ramas del derecho.....	43
2.2.2.3. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la reposición..	43
2.2.2.3.1. El derecho del trabajo.....	43
2.2.2.3.1.1. Concepto.....	43
2.2.2.3.2. El derecho al trabajo.....	44
2.2.2.3.2.1. Concepto.....	43
2.2.2.3.3. Normas que regulan el derecho del trabajo.....	45
2.2.2.3.4. El contrato de trabajo.....	46
2.2.2.3.4.1. Concepto.....	46
2.2.2.3.4.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.3.4.3. El periodo de prueba.....	48
2.2.2.3.4.4. Clases de contratos de trabajo.....	48
2.2.2.3.4.5. Contratos sujetos a modalidad según el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	49
2.2.2.3.4.6. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el T.U.O del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	52
2.2.2.3.4.7. Desnaturalización del contrato de trabajo.....	53
2.2.2.3.5. El despido.....	54
2.2.2.3.5.1. Concepto.....	54
2.2.2.3.5.2. Características.....	54
2.2.2.3.5.2.1. Causalidad del despido.....	55
2.2.2.3.5.3. Causas del despido.....	55
2.2.2.3.5.3.1. Causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador.....	56
2.2.2.3.5.3.2. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador.....	56
2.2.2.3.5.4. Tipos de despido.....	57
2.2.2.3.5.4.1. Tipos de despido en la legislación.....	57
2.2.2.3.5.4.2. Tipos de despido incorporados por el Tribunal Constitucional....	58
2.2.2.3.5.5. Descripción del despido en el caso concreto.....	60
2.2.2.3.6. La reposición al trabajo.....	60

2.2.2.3.6.1. Concepto.....	60
2.2.2.3.6.2. Regulación del derecho de reposición.....	60
2.3. Marco conceptual.....	61
<b>III. HIPOTESIS.....</b>	<b>62</b>
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>63</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	63
4.2. Diseño de la investigación.....	65
4.3. Unidad de análisis.....	66
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	68
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	69
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	71
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	72
4.8. Principios éticos .....	74
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>75</b>
5.1. Resultados.....	75
5.2. Análisis de resultados.....	103
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>110</b>
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias.....	123
Anexo 2. Cuadro de operacionalización de la variable e indicadores.....	136
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	141
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	148
Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	158

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
<b><i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i></b>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	75
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	78
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	85
<b><i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i></b>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	88
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	90
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	96
<b><i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i></b>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	99
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	101

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019” se deriva de la línea de investigación oficial de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, denominada “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” que tiene como finalidad determinar la calidad de las sentencias en estudio. Para ello se debe considerar a los entes que administran justicia, pues son ellos quienes tienen esa labor fundamental en la sociedad. En ese sentido, antes de referirnos en términos específicos a lo que nos concierne, consideramos importante presentar algunos aspectos que corresponden a la práctica judicial existente, en el ámbito internacional, nacional y local.

### **En el ámbito internacional.**

En España, las principales deficiencias de la administración de justicia son la demora en los procesos, la falta de independencia, entre otras; lo que implica que las resoluciones judiciales generen grados de inseguridad sobresalientes; es por ello, que sin una justicia célere, eficiente, independiente y fiable, difícilmente pueda hablarse de un Estado de Derecho de calidad. Sin embargo, sería injusto considerar que todo ha sido negativo, puesto que en los últimos treinta y cinco años se ha incrementado el presupuesto dedicado a la administración de justicia, se ha triplicado el número de jueces y se han reformado en innumerables ocasiones las leyes procesales y sustantivas; pese a ello, las reformas llevadas a cabo no han sido suficientes. Las mismas sensaciones negativas se perciben en la actualidad, probablemente porque las necesidades sociales se producen a un ritmo que los legisladores y sus leyes no son capaces de seguir. (Linde, 2015)

De igual manera sostiene Ladrón (2010) al indicar que el principal problema de la administración de justicia en España es la lentitud, afirma que los procesos duran

demasiado tiempo y la decisión del Juez o Tribunal llega demasiado tarde; asimismo, considera que la deficiente calidad de las resoluciones judiciales es otro de los problemas en dicho país, los cuales están estrechamente relacionados con la escasez de recursos materiales y potencial humano puestos a disposición de la administración de justicia. Finalmente sostiene un deficiente marco normativo, pese a que últimamente se están produciendo reformas de gran magnitud.

Según, el artículo “Los diez mayores problemas de la justicia” en España, Marín, Miranda y Villanueva (2014), afirman que son la sobrecarga de trabajo; con una media de diez jueces por cada 100.000 personas; la falta de dependencia jerárquica en los juzgados; la lentitud en la tramitación; la escasez de recursos materiales; la politización del Consejo General del Poder Judicial, así como para los nombramientos para puestos representativos en órganos jurisdiccionales; la percepción de que la Fiscalía no es independiente; miles de sentencias por ejecutar; el pago de las tasas judiciales por los ciudadanos, y por último, que el Tribunal Constitucional (TC) se ha convertido en una cámara de tercera lectura para los grupos parlamentarios, ya que si el congreso aprueba una ley que no comparte la oposición, está la lleva al TC para intentar que sea este órgano, y no el legislador, el que dé la puntilla definitiva.

Por otro lado, en América Latina la desigualdad, el populismo y la corrupción justifica buena parte del atraso que vive hoy esta región. En el ranking anual que ordena los países más y menos corruptos del mundo según la percepción, los resultados muestran una vez más a Venezuela en el fondo de la lista regional, quien por quinto año consecutivo viene ocupando el último lugar, mientras que Uruguay y Chile siguen liderando la región como los menos corruptos. El tamaño de los países es un factor que puede incidir, aunque no es algo forzosamente extrapolable, pues países grandes, con sistemas federales, como México, Brasil y Argentina tienen instituciones que funcionan muy bien, pero en cambio, los países pequeños suelen ser más regulares, aunque en muchos también hay cierto grado de corrupción (Infobae, 2017).

En este sentido, Carrillo (s.f) considera que para superar el autismo característico de los poderes judiciales en América Latina, se necesitan dosis ilimitadas de voluntad política en los líderes de las reformas judiciales, hoy ausentes o intermitentes en la fase reciente de reforma. Claro está que no es posible creer en soluciones mágicas, aplicables a todos los países de la región. Los diferentes contextos socioeconómicos y políticos determinan el tipo de contenido y estrategia de implementación de la reforma de la justicia más adecuada para cada país. Por ello, lo más importante es mirar el futuro con una visión clara de cuál es la contribución que se espera de las instituciones judiciales para el desarrollo de los países y actuar de conformidad con esa convicción. El camino se ha abierto y el tránsito hacia sistemas de justicia más eficientes y equitativos se ha despojado de la indiferencia que castigó la provisión del servicio de la justicia durante muchas décadas.

Sin duda, debemos reconocer que estamos en un momento de cambios, afirma Correa. La mayor parte de los países de América Latina han intentado o decidido cambiar el modo de gobierno de sus poderes judiciales y como parte de sus transiciones a la democracia Argentina, El Salvador, Panamá, Perú, Costa Rica, Colombia, Paraguay y Ecuador han cambiado sus Constituciones para crear “Consejos de la Magistratura” destinados a gobernar sus ramas judiciales, siguiendo el modelo europeo de la posguerra. Por su parte, Guatemala, Honduras, Chile y Nicaragua han discutido proyectos similares de Reforma Constitucional. En cambio, Uruguay al recobrar la democracia suprimió el Consejo de Gobierno Judicial. Un número similar de países han cambiado su Constitución para garantizar que un porcentaje de su presupuesto público vaya al Poder Judicial, estableciendo, la capacidad de los Consejos de la Magistratura de administrar dichos fondos (Correa, s.f).

Es así que, recientemente, en América Latina se ha implementado una visión de los presupuestos por resultados, lo cual supone que los indicadores de eficiencia deben variar, pues ya no basta con que se midan los resultados por el número de casos resueltos, sino que a ello se debe agregar un análisis de la calidad de las decisiones y de la satisfacción ciudadana con la administración de justicia. Además, el

presupuesto por resultados exige que no se gaste simplemente el dinero recibido, sino que se gaste bien, esto es, logrando los objetivos formulados (Filc y Scatascini, citado por Benavides, Binder y Villadiego, 2016).

Con respecto a Chile, se suele afirmar que su sistema judicial es uno de los menos corruptos de América Latina; sin embargo, existe desigualdad para el acceso a la justicia de los sectores pobres, quienes tienen la percepción de que el sistema judicial y cada uno de sus actores principales, ya sean jueces, abogados o policías, son corruptos y actúan discriminando en contra de los pobres. La corrupción judicial es uno de los principales factores que atentan en contra del igual acceso a la justicia y de la tutela de los derechos de los sectores más desprotegidos (Correa, s.f).

Por otro lado, en Venezuela, Josco (s.f) afirma que el país atraviesa una crisis en el sistema judicial, debido a la sobrecarga de los tribunales, el alto costo al acceso, y un factor más importante aún, que la ciudadanía no confía en el sistema legal. Aproximadamente 85% de la población carece de acceso a una justicia, a la que percibe como ajena, hostil, impagable e incomprensible, hay miles de expedientes esperando sentencia, procedimientos arcaicos y a menudo concentrados en instalaciones precarias. Por otro lado, aunque evidentemente no se puede culpar al sistema judicial de la crisis de gobernabilidad que atraviesa el país, las consecuencias políticas se ven magnificadas por la reducida credibilidad del Poder Judicial como instancia confiable, válida e independiente para procesar los reclamos y las demandas de la ciudadanía.

Por su parte, en Colombia las principales deficiencias son la reducción institucional, el desconocimiento o falta de atención de los conflictos, y problemas administrativos y políticos, tales como; la falta de presupuesto, la inoperatividad interna de los juzgados, la engorrosa estructura procesal, la incapacidad de los operadores, la congestión, la falta de acceso, la desconfianza de la ciudadanía, la militarización y la politización, y, como consecuencia de ello, la impunidad, las cuales son consideradas como las principales causas de una profunda crisis de legitimidad que aqueja a la rama jurisdiccional desde hace varias décadas (Serrano, 2011).

### **En el ámbito nacional.**

El Perú actualmente atraviesa una crisis en la administración de justicia, debido a que magistrados y funcionarios públicos se encuentran involucrados en actos de corrupción, los cuales vienen siendo materia de investigación, generando, lógicamente, menos credibilidad y confianza por parte de la población del trabajo ejercido por ellos, así tenemos:

La administración de justicia en el Perú muestra una clara deficiencia desde el momento en que un ciudadano trata de acceder al proceso para poder hacer valer sus derechos. Esto tiene como consecuencia que la mayoría de la población perciba negativamente a los órganos jurisdiccionales, generando un resquebrajamiento en la institucionalidad que este poder debería ostentar. (Bazán y Pereira, s.f, p. 341).

El informe denominado “La justicia en el Perú” considera cinco grandes problemas de la administración de justicia, los cuales son: el alto índice de provisionalidad de los jueces, significando una importante amenaza para la independencia e imparcialidad en la función jurisdiccional; la gran sobrecarga procesal, aproximadamente cerca de 200,000 expedientes cada año incrementan dicho factor; la demora en los procesos judiciales; el reducido presupuesto institucional, que si bien es cierto en los últimos diez años se ha incrementado, resultan insuficientes para prestar el servicio en forma idónea; y por último, la elevada cifra de sanciones a los magistrados, tal es así que entre el año 2011-2015 el Consejo Nacional de la Magistratura ha atendido 662 denuncias, las cuales han derivado en 129 destituciones a magistrados del Poder Judicial. Por su parte, la Oficina de Control de la Magistratura ha impuesto un total de 14,399 sanciones, de las cuales 6,274 fueron dirigidas a jueces. (Gaceta Jurídica, 2015).

Asimismo, Herrera (2014) sostiene que el sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico; la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales instituciones que lo conforman ponen en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende, pese a que éstas entidades realizan muchos esfuerzos, mediante proyectos propios o auspiciados por la

cooperación internacional para mejorar sus actividades y, por ende, la calidad de su servicio. Es por ello, que resulta fundamental entender las interrelaciones del sistema e identificar los aspectos críticos que afectan el servicio y sobre los cuales podría construirse una estrategia de calidad, basada necesariamente en el compromiso y el respaldo de los líderes de las entidades en cuanto a la implementación de una política nacional de calidad en la administración de justicia.

Es así, que en el 2003, se crea la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia CERIAJUS con la finalidad de elaborar el Plan Nacional que contenga una propuesta global y concertada de reforma del sistema de justicia, y posterior a ello se han elaborado diversas propuestas legislativas para la reforma del sistema judicial así como planes operativos por parte del Ministerio de Justicia y el Poder Judicial. (Ceriajus, 2004).

En el 2016, la Presidencia del Consejo de Ministros, elaboró el informe “100 días, avances y logros de gobierno” destacando lo siguiente en el sector justicia:

Se logró la reapertura del Registro Único de Víctimas, para determinar e identificar a los beneficiarios civiles, militares y policías del Programa de Reparaciones Económicas, cuyas solicitudes hayan sido presentadas ante el Registro Único de Víctimas a partir del 01 de enero de 2012. Estas reparaciones serán cubiertas con recursos del MINJUS. Asimismo, se amplió la asistencia legal gratuita para víctimas en situación de vulnerabilidad, a través del Servicio de Defensa, para lo cual se inauguró tres Centros de Asistencia Legal Gratuita (ALEGRA), ubicado en Chimbote, Puerto Maldonado y Jaén. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2016).

De igual manera, el “Informe de Seguimiento Primer Trimestre 2016” muestra que de 464 actividades programadas durante el primer trimestre en el Plan Operativo Institucional por objetivos y acciones estratégicas, 88% (407) fueron cumplidas por las unidades y órganos institucionales, el 10% (48) incumplidas y 2% (9) se encontraron en situación en riesgo, lo cual refleja el esfuerzo y compromiso institucional. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

Sin embargo, somos conscientes que a pesar de los esfuerzos que se vienen realizando para mejorar el sistema de administración de justicia, y, por ende, la calidad de las resoluciones judiciales, queda un largo camino por delante, del que todos debemos ser partícipes.

### **En el distrito judicial del Santa.**

Al igual que en el interior del país, los problemas son básicamente los mismos, persistiendo la sobrecarga procesal; que conlleva a la demora de los procesos, así como la ejecución de los mismos, la elevada cifra de jueces provisionales, las sanciones impuestas a los magistrados por la Oficina de Control de la Magistratura - ODECMA, así como la insuficiente asignación de presupuesto.

Pese a ello, cabe destacar los esfuerzos que también se vienen realizando en el ámbito local para brindar una mejor calidad de la administración de justicia, podemos destacar, el uso cada de la tecnología que la Corte Superior de Justicia del Santa viene efectuando, mediante las notificaciones electrónicas, la realización de audiencias mediante videoconferencias con el uso de WhatsApp y Skype, evitando las dilaciones y proporcionando celeridad a los procesos. De igual manera se transmiten en vivo audiencias de interés público mediante el uso de las redes sociales. Otro aspecto a destacar, son las actividades académicas tales como capacitaciones, conferencias, congresos, mesas redondas que realiza la Corte, lo cual expresa la preocupación por la constante capacitación de los operadores del derecho.

Como vemos, la sobrecarga procesal constituye uno de los principales obstáculos para el acceso a la justicia, ocasionando lentitud en los procesos, afectación de derechos de los usuarios, abandono de los procesos, una deficiente atención al usuario, incumplimiento de los plazos procesales, así como una disminución de la calidad de las sentencias. (Comisión especial para la reforma integral de la administración de justicia, s.f.)

En ese sentido, en el ámbito universitario los hechos expuestos sirvieron de base para

la formulación de la línea de investigación de Escuela Profesional de Derecho denominada “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” (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2013).

Es así, que siguiendo con la ejecución de la línea de investigación antes referida cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, siendo el objeto de estudio las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad de acuerdo a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión en el fondo de las decisiones judiciales, no solo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar porque existen pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, perteneciente al Quinto Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa, que comprende un proceso sobre reposición por despido incausado; donde la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; motivo por el cual la demandada formuló recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, generándose un segundo pronunciamiento por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, quien confirmó la sentencia de primera instancia.

En cuanto a los plazos, desde la fecha de interposición de la demanda que fue el día 23 de diciembre del año 2014, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia que fue el día 19 de abril del año 2016, transcurrió un año, tres meses y veintiséis días.

Por todo lo antes expuesto, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2019?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2019.

Para alcanzar el objetivo general se trazaron los siguientes 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 del 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***

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. 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.

Por ello, el presente trabajo de investigación se justifica porque al observar la realidad de la situación de la administración de justicia, el cual es un factor importante en el crecimiento socioeconómico de un país, y que debe mejorar para lograr una justicia eficiente y con el respeto de los derechos fundamentales inherentes a todas las personas, el cual se ve reflejado, entre otros aspectos, en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales. Es en virtud de ello, que se realiza la presente investigación la cual será de relevancia jurídica porque pretende sensibilizar a los operadores del derecho en sus actuaciones. Asimismo, permitirá a los magistrados, de considerarlo pertinente, tener en cuenta los resultados y las conclusiones de la presente investigación, para el autoanálisis respecto a las sentencias que emiten, evitando así, incurrir en los aspectos negativos que se presentasen y fortaleciendo los aspectos positivos; por otro lado, servirá como documento de revisión, de antecedente, para quienes tengan afinidad o interés por investigar o ampliar sus investigaciones respecto a la calidad de las sentencias o al asunto judicializado materia de la presente investigación.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Investigaciones en línea

Romero (2018) en su tesis de pregrado realizó la investigación exploratoria-descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Norte - Lima, 2018*”. La investigación se realizó teniendo como unidad de análisis el expediente judicial citado, el cual fue seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la sentencia de primera instancia fueron de rango alta, mediana y mediana, respectivamente y de la sentencia de segunda instancia fueron de calidad alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Concluyó la investigación determinando que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de mediana calidad y la de segunda instancia de muy alta calidad.

Linares (2018) siguiendo la misma línea y metodología de la investigación, en su tesis titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00080-2017-0-1903-JR-LA-01 del distrito judicial de Loreto – Iquitos 2018*” determinó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta; y la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia también fue de rango muy alta; en consecuencia, concluye que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de muy alta calidad.

Asimismo, Acha (2016), en su tesis de pregrado, de tipo cuantitativo cualitativo denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad*

*de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura – Piura, 2016*” determinó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta y de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta, muy alta y muy alta, respectivamente; por tanto, concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de muy alta calidad.

De igual manera Villena (2015), en su tesis denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2015*” concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el expediente antes mencionado fueron de muy alta calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

### **2.1.2. Investigaciones libres**

Guerrero (2018) en Perú, realizó la tesis de nivel exploratorio descriptivo, de enfoque cuantitativo, titulada “*Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el distrito judicial Lima Norte 2017*”. La población fue de 100 individuos, se aplicó un muestreo probabilístico y aleatorio simple. La técnica empleada para recolectar información fue la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue mediante un cuestionario que fue debidamente validado, llegando a las siguientes conclusiones: a) entre todas las variables objeto de estudio se ha demostrado la existencia de una relación significativa; b) entre las variables calidad de sentencia y cumplimiento de la administración de justicia hay un nivel muy alto de correlación y, c) entre la variable calidad de sentencia y garantías de la administración de justicia ocurre lo mismo, un nivel de correlación muy alto.

Basabe-Serrano (2017) en el artículo “*La calidad de las decisiones judiciales en Cortes Supremas: Definiciones conceptuales e índice a once países de América Latina*” conceptualiza y observa empíricamente la calidad de las decisiones judiciales de 152 jueces de Cortes Supremas en once países de América Latina, a

través de encuestas realizadas a expertos. El artículo evidencia que las decisiones judiciales de mayor calidad se encuentran en las Cortes Supremas de Costa Rica y Colombia, mientras que las más deficitarias están en los tribunales de Ecuador, Uruguay y Bolivia.

En Chile, Gonzáles (2006) investigó “*La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*” y sus conclusiones fueron: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil; b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones; c) No puede continuar la forma en que la sana crítica es empleada por los jueces, ya que lamentablemente muchos de ellos, amparados en este sistema no cumplen con su deber de fundamentar adecuadamente las sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes debido a que éstas no sabrán como fundamentar adecuadamente sus recursos, al no conocer los razonamientos del juzgador.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas procesales**

#### **2.2.1.1. El derecho procesal del trabajo**

##### **2.2.1.1.1 Concepto**

El derecho procesal del trabajo “Es la rama del derecho procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo” (Pereira, 1961, p.24).

De acuerdo con Romero (2012) el derecho procesal del trabajo es una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se den en el ámbito social laboral.

Por nuestra parte, consideramos que el derecho procesal del trabajo tiene por finalidad hacer efectivo y real el derecho sustantivo del trabajo.

##### **2.2.1.1.2. Regulación normativa del proceso laboral**

En el Perú el proceso laboral está regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la cual fue promulgada el 13 de enero del 2010 y publicada el 15 de enero del mismo año, las disposiciones transitorias entraron en vigencia el 16 de enero de 2010 (Novena Disposición Complementaria de la NLPT) y sus demás disposiciones entraron en vigencia el 15 de julio de 2010, asimismo, su aplicación ha sido de manera progresiva en los distintos distritos judiciales del país.

Es así que la NLPT sustenta su estructura, a diferencia de la norma derogada Ley N° 26636 (vigente desde setiembre de 1996) en el principio de oralidad y en la tecnología, sin que ello signifique contar con un proceso laboral netamente oral, pues existen escritos que deben mantenerse por razones de seguridad y garantía procesal; y, en cuanto a lo segundo, siendo evidente el desarrollo en dicho aspecto, al haber

prácticamente copado los campos de nuestra vida diaria, el orden laboral, en su vertiente adjetiva, no puede estar ajena a la misma, sirviéndose también los avances tecnológicos.

“Se busca, a través de su aplicación, que los procesos sean más ágiles y céleres, y cuya duración resulte acorde con la naturaleza de los derechos que en ella se discuten, de carácter alimentario” (Chiu, 2010, p. 9).

### **2.2.1.1.3. Principios del derecho procesal del trabajo**

Los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá, 1978, p.9).

El proceso laboral posee principios propios, los cuales han sido recogidos en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT. A continuación, daremos una breve descripción de los mismos:

- **Principio de inmediación.** El juez debe tener contacto directo e inmediato con las partes y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad (Artículo V del Título Preliminar del CPC).
- **Principio de oralidad.** Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

Este principio busca que las diligencias más importantes del proceso sean llevadas a través de la comunicación oral, en la medida que es el medio más

fiable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, mejorando el debido proceso al facilitar un mayor contradictorio por las partes respecto a los hechos materia de controversia; y al permitir que se efectivicen los principios de inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así como la publicidad, y por ende, la transparencia (Sánchez, 2019).

- **Principio de concentración.** En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Por otro lado, en el proceso abreviado, la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014).
- **Principio de celeridad.** Consiste en la reducción de los plazos de duración de los procesos laborales, además se estructura otras formas de conclusión de los procesos, tales como la conciliación, el allanamiento, entre otros. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)
- **Principio de economía procesal.** Se reduce el número de actos procesales, así como el intervalo de tiempo entre estos, está íntimamente vinculado a los principios de concentración y celeridad. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)
- **Principio de veracidad.** Tiene como finalidad acercarse lo más que se pueda a la verdad real, exigiendo a las partes sus actuaciones dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

Siguiendo a Sánchez (2019) respecto al principio de veracidad afirma:

Como lo señalan Vitanea y Toyama, en virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes.

#### **2.2.1.1.4. Principales cambios introducidos por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**

De acuerdo con el "Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura" (2014), la Nueva Ley Procesal del Trabajo trajo numerosos cambios, en comparación con la derogada Ley N° 26636, los cuales principalmente son los siguientes:

- **Prevalencia de la oralidad:** Las audiencias realizadas en el proceso se basarán en un debate oral entre las partes (Artículo 12 de la NLPT).
- **Rol protagónico del juez:** Un proceso en el que prima la oralidad, exige del juez un rol más activo y dinámico para guiar su desarrollo (Artículo III del Título Preliminar de la NLPT)
- **Ampliación del régimen de competencia:** Se implementa una justicia omnicomprendensiva. Se amplía el régimen de competencia de los Juzgados Laborales a los conflictos derivados de la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, administrativa, cooperativista o civil en casos de encubrimiento de relaciones de trabajo (Artículo 1 de la NLPT).
- **Ampliación de los supuestos de legitimidad y comparecencia:** Se establece legitimación especial para la defensa de intereses colectivos; así como defensa a cargo de los sindicatos de los derechos individuales de sus afiliados, sin necesidad de poder especial (Artículos 8 y 9 de la NLPT).

- **Concentración de las principales actuaciones procesales dentro de la audiencia:** Se propone la realización de actos procesales en la menor cantidad de momentos posible. Tratándose del proceso ordinario, éste se concentra en dos audiencias centrales: conciliación y de juzgamiento (Artículo 42 y ss. de la NLPT).
- **Celeridad del proceso:** La concentración de las actuaciones procesales también tiene como objetivo que el proceso culmine en un menor tiempo.
- **Uso de medios electrónicos:** Se implementa la notificación electrónica y la grabación de las audiencias (Artículo 13, Primera Disposición Transitoria y Artículo 12 de la NLPT).
- **Nueva dinámica probatoria:** Actuación de los medios probatorios en la audiencia (Artículo 21 y ss. de la NLPT). Oralización de la prueba documental.
- **Mayor regulación en materia cautelar:** Se prevé expresamente la medida cautelar de reposición provisional y se admiten todas las medidas contempladas en el CPC (Artículo 54 y ss. de la NLPT).
- **Accesibilidad a la justicia:** Se ha implementado formatos de demanda para supuestos de obligaciones de dar suma de dinero cuyo monto no supere los 70 URP (Artículo 16 de la NLPT).
- **Modificación de la regulación en materia de casación:** Concordante con la reforma del CPC. Se introduce la contradicción de precedentes del TC como causal (Artículo 34 y ss. de la NLPT).
- **Presunción de existencia de relación de trabajo:** Se presume la existencia de una relación laboral, si el trabajador acredita la prestación personal de servicios, salvo prueba en contrario (Artículo 23 de la NLPT).

#### **2.2.1.2. El proceso laboral abreviado**

#### **2.2.1.2.1. Concepto**

El proceso abreviado laboral es una forma típica de tutela sumaria y tiene por finalidad ser un instrumento para tutelar efectivamente determinados derechos. (Fajardo, 2015). Concentra las audiencias de conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal.

Se delimita en atención a la celeridad procesal intrínseca por su sencillez, objetivos buscados, brevedad que debe causar mediante el acortamiento de los plazos procesales respecto al proceso ordinario y, sobre todo, porque tienen reservada una menor cuantía u objeto procesal concreto a resolver. (Gómez, 2014).

#### **2.2.1.2.2. Regulación**

El proceso laboral abreviado se encuentra regulado en la NLPT en la que de acuerdo a los artículos 1° y 2°, los procesos abreviados laborales, pueden ser conocidos tanto por los juzgados de paz letrado laborales como por los juzgados especializados de trabajo.

#### **2.2.1.2.3. Procedimiento**

De acuerdo con Gómez (2014) son tres etapas bien marcadas las que se desarrolla el proceso abreviado laboral: la admisión de la demanda, el emplazamiento y citación para desarrollar la audiencia única, y finalmente ésta que ha de concluir con la emisión de la sentencia.

- Sobre el escrito de demanda y su calificación: es requisito de admisibilidad de la demanda realizarla en los mismos términos exigidos para plantear la demanda ordinaria.
- Calificada y admitida, se emplazará al demandado para que en el plazo de 10 días hábiles conteste la demanda, caso contrario será declarado rebelde. Las absoluciones de las excepciones y defensas previas se realizan conjuntamente con la contestación, debiendo ser debatidas y absueltas oralmente en la

audiencia única.

- Conjuntamente con la calificación y emplazamiento al demandado, el juez señalará la data para la audiencia única, entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

#### **2.2.1.2.4. La audiencia única**

La audiencia única constituye un solo acto procesal que servirá para copular la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario; por ende, comprende todos los actos procesales que en ella se ventilan, ya que en esta etapa el juez correrá traslado del escrito de contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas, de ser el caso, que serán analizadas *in situ* en el plazo que dispondrá el juez.

El juez tiene el deber de instruirse de los hechos y derecho que sustenta la litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción, ya que de todo ello dependerá para que surjan las mejores preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales, así como también para proponer formulas conciliatorias. (Gómez, 2014)

#### **2.2.1.2.5. Formalidad**

La etapa de conciliación del proceso abreviado se desarrolla de igual manera que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo de diez días, correspondiendo al juez hacer la entrega al demandante de la copia de la contestación, cuestiones y defensas previas, medios probatorios y sus anexos, en el acto de diligencia, otorgándole un tiempo prudencial para su revisión. (Gómez, 2014).

Siguiendo al mismo autor:

Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante, el juez puede, excepcionalmente fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de

los treinta días hábiles siguientes si para la actuación de aquella se requiere de alguna pericia, siendo de cargo del demandante la gestión correspondiente.

#### **2.2.1.2.6. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado**

El artículo 1° de la NLPT, prescribe que los juzgados de paz letrados laborales conocen en proceso laboral abreviado las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Asimismo, según el artículo 2° de la ley en mención, los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única y de las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

Al respecto, sobre la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, sostiene Mario Pasco Cosmópolis, citado por Fajardo (2015):

Evidentemente, la naturaleza propia que tiene el proceso laboral habilita al juez en determinados casos a emitir una decisión que contiene una pretensión no demandada (incongruencia *extra petita*) o que conceda o adjudique más de lo que fue pedido (incongruencia *ultra petita*). No obstante, para garantizar el debido proceso de los justiciables, estas excepciones deben sustentarse en una ley y deben tener como límite el ejercicio del derecho de defensa de aquel que pudiera verse afectado con la sentencia. No debemos olvidar que la modificación del objeto del proceso puede realizarse, por regla general, únicamente a iniciativa de parte y en los supuestos previstos en la ley.

En ese sentido, Fajardo (2015) afirma que como bien señalan los profesores Antonio Baylos, Jesús Cruz y María Fernanda Fernández, las sentencias cuyo contenido no responden al principio-deber de motivación y de congruencia son nulas por vulnerar el derecho fundamental al debido proceso, concretamente al derecho de defensa, en

la medida no se puede contradecir una pretensión que nunca fue planteada.

En cuanto al límite del petitorio implícito sostiene Proto, citado por Fajardo (2015):

A fin de no afectar de forma sustancial el derecho a la tutela judicial efectiva, resulta indispensable que de la pretensión principal única se desprendan hechos claros y concretos respecto al petitorio implícito. Por el contrario, si durante la Audiencia Única el juez observa que el tema resulta complejo, deberá declarar, en resolución motivada, improcedente la demanda. (p. 289).

### **2.2.1.3. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio**

Los puntos controvertidos determinados en el proceso judicial materia de la presente investigación fueron determinar si corresponde la reposición por despido incausado de la demandante, siendo el petitorio implícito determinar si corresponde o no la desnaturalización los contratos modales suscritos por la demandante (Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05)

### **2.2.1.4. La prueba**

Etimológicamente prueba proviene del latín “*probare*”, “demostrar”, “probar”, la existencia o la verdad de algo. (Campos, 2003).

La prueba es el 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. (Osorio, s.f.)

En términos generales, *probar* significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Se trata, pues, de verificar la exactitud o error de una proposición. Cuando la ley procesal se refiere a la actividad probatoria, se trata del conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo (Romero, 2012, p. 190).

Sostiene Cerda (2010) sobre la prueba, que se puede extraer tres acepciones: prueba como medio, prueba como actividad y prueba como resultado.

- **La prueba como medio:** Se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en un proceso judicial.
- **La prueba como actividad:** Consiste en la actuación de las partes del proceso para ofrecer y actuar los elementos de prueba.
- **La prueba como resultado:** Es el efecto que la prueba actuada produce en la decisión del juez.

El tratamiento de la teoría de la prueba en el nuevo modelo procesal, es uno de los temas más complejos e importantes; sin embargo, la NLPT le dedica muy pocos artículos al tema, dejando al Código Procesal Civil (en adelante CPC) llenar los vacíos que pudiera tener su texto, por ser la Primera Disposición Transitoria de la NLPT, situación que resulta relevante por el carácter social del proceso laboral, que se manifiesta en la protección a la parte más débil de la relación laboral, como es el trabajador; característica que resulta ajena al CPC, para el cual, las partes actúan en igualdad de condiciones. (Arévalo, 2012)

**2.2.1.4.1. La prueba en sentido 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”. (Couture, 2002).

**2.2.1.4.2. La prueba en sentido jurídico procesal.** Siguiendo al mismo autor, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. Considera que las dificultades al momento de analizar la prueba consisten en saber en si *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor tiene* la prueba producida.

El principio de unidad de la prueba, se encuentra ligado al sistema de la sana crítica, esta última consiste en una fusión de lógica y experiencia; ello obviamente no implica, libertad de razonamiento, discrecionalidad o arbitrariedad del juez; sino más bien es un instrumento del cual se valdrá el juez para determinar el grado de convicción que contienen las pruebas introducidas y poder determinar la eficacia de las mismas. (Ramírez, 2005)

**2.2.1.4.3. Concepto de prueba para el Juez.** La conclusión a que pueda llegar con la actuación de los medios probatorios es lo que importa para el juez; si han cumplido o no con su objetivo; debiendo estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (Rodríguez, 1995)

**2.2.1.4.4. La necesidad de la prueba.** “La decisión del juez debe provenir de las pruebas actuadas y sujetas a contradicción, no de su conocimiento personal de los hechos. Las normas procesales establecen cómo se distribuye la carga de la prueba (artículo 196 del CPC)”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia - Banco Mundial; Academia de la Magistratura, 2014)

**2.2.1.4.5. El principio de la carga de la prueba.** En el proceso laboral, el artículo 23° de la NLPT prescribe que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (Ley N° 29497, 2010)

Asimismo, señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Por afirma que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y, c) La existencia del daño alegado.

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y, por último, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. (Ley N° 29497, 2010)

#### **2.2.1.4.6. Oportunidad de ofrecimiento de los medios probatorios**

“Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos sus obtenidos con posterioridad”. (Ley N° 29497, 2010, art. 21°)

#### **2.2.1.4.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio**

Las pruebas actuadas en el proceso judicial materia de la presente investigación fueron los documentos (Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA- 05); por ello, abordaremos aspectos básicos respecto a ello.

##### **2.2.1.4.7.1. Documentos**

###### **a. Concepto**

Según la Real Academia Española un documento es un “escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo”.

Documento, en el sentido clásico, es el objeto material que incorpora la expresión escrita de un pensamiento o acto humano. (De la Oliva, Díez-Picazo y Vegas, 2016).

Por otro lado, para la norma procesal civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral, un documento “es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.” (TUO CPC, 1993, art. 233).

###### **b. Clases de documentos**

El Código Procesal Civil, señala como documentos a “los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio y video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o resultado” (TUO CPC, 1993, art. 234°).

Por su parte la Nueva Ley Procesal del Trabajo solo hace referencia a la exhibición del libro de planillas; sin embargo, existen otros documentos de gran importancia en el proceso laboral, no mencionados expresamente en la NLPT, tales como, las planillas de pago, las boletas de pago, el registro de control de asistencia, el registro del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, así como el registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. (Arévalo, 2012)

### **c. Documentos actuados en el proceso judicial**

Los documentos actuados en el proceso judicial en estudio tanto de la parte demandante como de la parte demandada consistieron en copia de certificado de trabajo de la demandante, dos contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, copia de la denuncia policial, copia de memorandos y oficios emitidos por la demandada y boletas de pago. (Exp. N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05)

#### **2.2.1.4. La sentencia**

##### **2.2.1.4.1. Concepto**

Etimológicamente, según la Enciclopedia Jurídica Omeba, el vocablo sentencia proviene del latín *sententia* y esta a su vez de *sentiens*, *sentientis*, participio activo de “*sentire*” que significa sentir. (Rioja, 2017).

Por otro lado, para la Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (2010) etimológicamente, sentencia significa declaración del juicio y resolución del Juez.

Sostiene Cabanellas (2003) que “la palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale *asintiendo*; por expresar la sentencia lo que se siente u opina quien la dicta.

Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable” (p. 372).

En ese sentido, la sentencia es la resolución final que dicta una autoridad jurisdiccional competente sobre el conflicto sometido a su conocimiento, decidiendo sobre el fondo mediante la aplicación de una ley sustantiva. (Carrasco, 2017)

Al respecto, Couture (citado en Iglesias, 2015) señala que la sentencia tiene un triple carácter, como hecho, como acto jurídico, y como documento. Es un hecho en cuanto constituye en sí misma un suceso, un acontecer humano que produce un nuevo objeto jurídico no existente antes de su aparición; es un acto jurídico porque el hecho está impulsado por la voluntad y se halla dotado de determinados efectos jurídicos; es un documento porque registra y representa una voluntad jurídica.

Por ello, la norma procesal señala que “mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal” (T.U.O Código Procesal Civil, 1993, art. 121).

#### **2.2.1.4.2. Clases de sentencias**

De acuerdo con Iglesias (2015), la clasificación en la doctrina es muy variada, las más generalizadas atienden al siguiente esquema:

- Atendiendo a su ámbito (sentencias totales o parciales).
- A la posibilidad de interponer contra ellas recurso ordinario o extraordinario (sentencias firmes o recurribles).
- Según agotamiento o no de la instancia (sentencias definitivas).
- Según acojan favorable o desfavorablemente la pretensión (sentencias estimatorias o desestimatorias, incluso las condenatorias y absolutorias).
- En función de la composición del órgano que las dicta (sentencias unipersonales o colegiadas).

- Según si resuelven o no las cuestiones de fondo (sentencias de fondo o sentencias interlocutorias).

Por su parte, Bailón (2014) de igual manera sostiene que existen diversos criterios para clasificar las sentencias, así tenemos:

- **Por su finalidad:** Sentencia que se limite a reconocer una relación o situación jurídica ya existente (sentencia meramente declarativa), sentencia que constituya o modifique una situación o relación jurídica (sentencia constitutiva) o la sentencia que ordene una determinada conducta a alguna de las partes (sentencia de condena). Cabe, resaltar que esta clasificación de las sentencias no excluye la posibilidad de que una misma sentencia pueda ser considerada dentro de más de una clase.
- **Por su resultado:** Sentencia estimatoria en el caso en que el juez estime fundada la demanda y acoja la pretensión del actor, y desestimatoria, en caso contrario.
- **Por su función en el proceso:** Sentencias interlocutorias son aquellas que resuelven un incidente planteado en el juicio y las sentencias definitivas son las que deciden sobre el conflicto de fondo y ponen fin al proceso, éstas últimas son, en rigor, sentencias; las interlocutorias, por no referirse a la controversia principal sino a un incidente
- **Por su impugnabilidad:** Sentencia definitiva es aquella que es susceptible de ser impugnada, pudiendo concluir con la confirmación, modificación, revocación o la anulación de dicha sentencia definitiva, y la sentencia firme es aquella que ya no puede ser impugnada por ningún medio, posee la autoridad de cosa juzgada.

#### **2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia**

La sentencia debe estar redactada y separada en tres partes: expositiva, considerativa

y resolutive.

**a. Parte introductiva o expositiva**

La parte expositiva constituye el preámbulo de la sentencia, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y demandado, así como las principales incidencias del proceso. Tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

**b. Parte considerativa**

Esta parte de la sentencia está constituida por la motivación, la cual es una garantía de la administración de justicia, ya que ha sido elevado a norma constitucional. (Constitución Política del Perú, art. 139°, inc. 5)

El juez realiza la valoración de las pruebas, utilizando su sana crítica, con la finalidad de determinar si se demostraron los hechos, contenidos en la demanda o las excepciones, realizando una apreciación en su conjunto, y no aisladamente. El juez, al encontrar la norma jurídica sustantiva y procesal, aplicable al caso concreto, debe analizar si los supuestos de los hechos probados en el proceso se subsumen dentro de los supuestos jurídicos de dichas normas, para poder otorgar la consecuencia jurídica prevista en la misma. (Asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas, 2010)

Por su parte Gómez (2014) afirma:

La parte considerativa constituye un raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existente. De esta manera, el juez ofrece una actividad mental en primera persona; pues, anteponiéndose a lo dicho por las partes, tendrá que asumir una posición acerca de ellas, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y su sabio entender (p.421).

**c. Parte resolutive**

Es la parte de la sentencia donde se ordena lo que decide el órgano jurisdiccional.

(Asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas, 2010).

La parte dispositiva, también llamada resolutive, trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda, o la rechaza totalmente. La sentencia tiene finalmente una parte formal, compuesta por el requisito de identificación: lugar, fecha, dicción, comprensión y plazo para dictarla. (Gómez, 2014).

#### **2.2.1.4.4. Contenido de la sentencia en el proceso laboral**

El art. 31° de la Ley N° 29497, dispone que en la sentencia:

- El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
  
- La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.
  
- Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.
  
- El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

Como es de verse, la norma procesal laboral al igual que con otras instituciones jurídicas no brinda mayores alcances respecto a la sentencia, aplicándose de manera supletoria lo regulado en el T.U.O. del Código Procesal Civil el cual establece el contenido de las resoluciones, y teniendo en cuenta que la sentencia, además de los autos y decretos, es también una resolución, mencionaremos la parte pertinente establecida en dicho dispositivo legal aplicable a las sentencias:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del Juez respectivo. La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

Respecto a las costas y costos del proceso, debemos precisar lo siguiente:

**a. Las costas**

Las costas procesales están conformadas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos realizados en el proceso. (TUO CPC, 1993).

Constituyen una condena accesoria que trae consigo la sentencia y que es reconocida al vencedor en vía de resarcimiento por los gastos incurridos durante el trámite del proceso. Dicha condena, independientemente de la restitución del derecho consagrado en la propia sentencia, estará a cargo del vencido. (Gómez, 2014).

#### **b. Los costos**

Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. (TUO CPC, 1993, art. 411).

Las costas y costos son señalados en la sentencia aun cuando no hayan sido expresamente o manifestados en los considerandos de la sentencia, pues se trata de condenas accesorias, por el principio de que lo accesorio sigue la suerte del principal. (Gómez, 2014)

Al respecto, la norma procesal laboral señala que el juez exonera al prestador de servicios de costas y costos en dos supuestos: a) si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidad de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe; b) Si el juez determina que hubo motivos razonables para demandar, en cualquier tipo de pretensión. (Ley N° 29497, 2010)

### **2.2.1.4.5. Principios relevantes en el contenido de una sentencia**

#### **2.2.1.4.5.1. El principio de congruencia procesal**

##### **2.2.1.4.5.1.1. Concepto**

La congruencia se entiende a la sentencia acorde y conforme con las cuestiones planteadas por las partes, ya las admita o rechace, condenando o absolviendo, sostiene (Cabanellas, 2003), además señala que la exigencia de este requisito se declara en la ley. Esto implica que cada pretensión o extremo de la demanda que haya sido fijado como punto controvertido, ha de desarrollarse por separado. (Gómez,

2014)

#### **2.2.1.4.5.2. Elementos para determinar la congruencia**

El Tribunal Constitucional (2017) respecto al principio de congruencia procesal ha señalado la siguiente:

El principio de congruencia rige la actividad procesal, y obliga al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por los justiciables (STC Exp. 1300-2002-HC/TC, Fundamento 27). Dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (STC Exp. 7022-2006-PA/TC, Fundamento 9). (EXP. N.º 02605-2014-PA/TC)

Es así que cuando el órgano jurisdiccional emite una resolución vulnerando el principio de congruencia procesal, se puede incurrir en la emisión de las siguientes sentencias, que Rioja (s.f.) las clasifica en:

- **Sentencia citra petita.** El fallo judicial incompleto por olvidar o eludir el caso principal debatido o por omitir pronunciamiento alguno sobre los puntos propuestos y ventilados debidamente por las partes. Es llamada también incongruencia negativa, ocurre cuando el órgano jurisdiccional omite el pronunciamiento sobre alguno de los términos del problema judicial.

- **Sentencia extra petita.** Es la resolución judicial que falla sobre una cuestión no planteada. En este tipo de sentencias se resuelve algo distinto a lo pedido; es decir, cuando el juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados.

- **Sentencia ultra petita.** Es una expresión latina que significa “más allá de lo pedido”, que se utiliza en el derecho para señalar la situación en la que una resolución judicial concede más de lo pedido por una de las partes.

- **Sentencia infra petita.** Es la sentencia en la que el juzgador no se pronuncia

sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio., concede menos de lo demandado.

#### **2.2.1.4.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.4.5.2.1 Concepto**

La motivación de la sentencia exige el enlace entre la independencia judicial y el principio de legalidad. Esto implica que la potestad jurisdiccional se ejerce por jueces independientes sometidos únicamente al imperio de la ley, y a través de la motivación de la sentencia la primacía de la ley se manifiesta en el momento o de su aplicación. (Desdentado, A., Mercader, J., 1994). Por otro lado, afirman que la motivación afecta al fundamento de la sentencia; la congruencia a la decisión.

En esa misma línea, afirma Gómez (2014) que la motivación de la sentencia debe realizarse en su parte fáctica y jurídica, para ello debe hacerse una relación concisa del litigio, de sus causas, los hechos, los medios probatorios, y de su sana crítica que ha determinado hallar la verdad real de lo habido. La mayor recomendación en la motivación de la sentencia es la claridad y concreción, numerando cada uno de los *ítems* abordados, evitando el empleo de frases confusas, coloquiales, contradictorias, etc.

Por su parte, Bautista (2014) sostiene que la motivación es el único medio a través del cual las partes, y la opinión pública en general pueden verificar y comprobar si las decisiones judiciales están adecuadas a las valoraciones jurídicas vigentes. La motivación es un modo de asegurar un adecuado control sobre la función decisoria de los jueces y de evitar posibles arbitrariedades, ya que la ley les impone el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hecho y de derecho en que se basa la decisión de las cuestiones planteadas y debatidas en el proceso.

El Tribunal Constitucional Peruano parte de la premisa que la motivación de la sentencia está asociada al debido proceso, el cual deberá instaurarse en los procedimientos públicos y privados, y supone la exteriorización obligatoria de las

razones que sirven de sustento a una resolución; por ello, estima que toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia inconstitucional (STC N° 00728-2008-111-1C/TC: F., 6 y ss.).

Sostiene Echandía, citado por Gómez, 2014:

La sentencia es producto del conocimiento, experiencia y técnica jurídica; en fin, lo realmente actuado en el expediente, ya con ella el juez está cumpliendo su obligación jurisdiccional y del derecho de contradicción, resolviendo las pretensiones y demás incidentes que han sido reservados para el instante de sentenciar: toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión, todo ello resuelto de manera ordenada. Al mismo tiempo contiene un mandato, imperativo, ya que vincula y obliga.

#### **2.2.1.4.5.2.2. La fundamentación de los hechos**

Consiste en la existencia de una declaración de hechos probados que recoja la convicción del juzgador sobre los resultados de la prueba y esta declaración ha de estar a su vez motivada, pues el juzgador debe exponer los razonamientos que le han llevado a esta conclusión sobre la prueba.

#### **2.2.1.4.5.2.3. La fundamentación del derecho**

El juez debe fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo, apreciando los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales que se estimen procedentes para el fallo que ha de dictarse y citando las leyes o doctrinas que se consideren aplicables al caso. En las sentencias dictadas en los recursos extraordinarios la motivación presenta algunas variantes. Los hechos de la sentencia de instancia se recogen en los antecedentes y las modificaciones que en ellos se introduzcan o su mantenimiento frente a la impugnación, se producirán a partir de los motivos por error de hecho razonado la decisión en los correspondientes

fundamentos. (Desdentado, A., Mercader, J., 1994)

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho, deben estar ordenados sistemáticamente del caso sub judice 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.

**2.2.1.4.5.2.4. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.** Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

**a. La motivación debe ser expresa**

Cuando el órgano jurisdiccional expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida o nula una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte o resolución, según corresponda.

**b. La motivación debe ser clara**

Expresarse de manera clara es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

**c. La motivación debe respetar las máximas de la experiencia**

Las máximas de la experiencia no son jurídicas propiamente dichas, sino más bien, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la

controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Para Taruffo (2016):

Una buena motivación debe consistir en un conjunto de argumentos justificativos lógicamente estructurados en grado de formar una justificación racional de la decisión, se puede entonces observar que la motivación también posee una función esencialmente racionalizante. De hecho, esta lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables. Si el juez “inteligente” sabe que deberá justificar racionalmente su decisión, se puede intuir que para llegar a su fallo haga uso de criterios lógicos y racionales, que finalmente deberá plasmar en la motivación de la sentencia (p. 81).

**2.2.1.4.5.2.5. La motivación como justificación interna y externa.** Mediante la justificación interna apreciamos si el juez ha seguido un ejercicio de *sindéresis* lógica y revisamos con insistencia si el juez ha seguido las reglas de la lógica formal, si el fallo ha sido cuidadoso de no entrar en contradicciones manifiestamente incongruentes, verificamos si las premisas fácticas de vulneración de un derecho fundamental se adecuan y tipifican dentro de la norma tutelar constitucional o infra constitucional. Por otro lado, la justificación externa se acerca más a una justificación material de las premisas: implica un ejercicio de justificación que bien podría ser óptimo, cuando justifica su decisión en base a la ley, la doctrina y la jurisprudencia, o bien cuando recurre a un ejercicio mínimo suficiente de la justificación, es decir, aporta cuando menos una sustentación que satisface los requisitos liminares de una justificación suficiente. (Figuerola, 2012-2013). Al respecto, Igartúa, (2009) sostiene:

**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 va precedida de algunas decisiones sectoriales; en

ese sentido, 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.). 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:

- **La motivación debe 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.
- **La motivación debe 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.
- **La motivación debe 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).

La justificación es 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.

## **2.2.1.5. Los medios impugnatorios**

### **2.2.1.5.1. Concepto**

Son los instrumentos que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente. (Monroy, citado por Rioja, 2009).

En tal sentido esta figura procesal constituye una facultad que otorga la norma procesal a las partes y quienes tengan un legítimo interés en el proceso con el objeto de que la decisión expedida por el magistrado sea revisada por su superior por cuanto se le ha puesto de conocimiento la existencia de un vicio o error y para que este en su caso lo revoque sea en parte o en su totalidad y logre de esta manera la finalidad del proceso.

#### **2.2.1.5.1.1. Fundamentos de los medios impugnatorios**

Los medios impugnatorios en el ordenamiento jurídico juegan un papel muy importante, para su mayor comprensión destacaremos lo siguiente:

Como todo acto humano, la sentencia de un juez puede ser defectuosa o equivocada, y esto que decimos para la sentencia es perfectamente válido para todo tipo de resoluciones que dicten los órganos jurisdiccionales. Los jueces como seres humanos, son falibles, esto es, pueden incurrir en error. Para conjurar tales situaciones las leyes procesales reconocen el derecho de impugnación, a fin de que las partes y eventualmente los terceros que se sientan perjudicados por una decisión judicial puedan provocar por medio del mismo juez o por un superior jerárquico, la revisión del defecto o del error de la resolución anterior. (Mansilla, 1994, p. 550).

Por ello la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de

Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social. (Chaname, 2009).

#### **2.2.1.5.1.2. Clases de medios impugnatorios**

El ordenamiento jurídico procesal ha previsto como medios impugnatorios la reposición, la apelación, el recurso extraordinario de casación y la queja. Es importante precisar que, si bien es cierto, la NLPT, solo hace mención al recurso de apelación y de casación como medios impugnatorios, todos los recursos impugnatorios antes descritos contenidos en la norma procesal civil son aplicables de manera supletoria al proceso laboral.

##### **a. El recurso de reposición**

El recurso de reposición procede contra los decretos, tiene como finalidad la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha emitido. “El decreto es la resolución que sirve para impulsar el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite” (Romero, 2012, p. 243).

##### **b. El recurso de apelación**

La apelación es un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado por la sentencia, busca que la misma sea revisada por un juez o un tribunal superior para que la revoque o reforme una resolución que se estime errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos. (Mansilla, 1994).

La apelación es un recurso fundamental que procede contra los autos o sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional.

Ante el silencio que guarda la NLTP, respecto al concepto de apelación, es necesario recurrir al CPC. Este, en cuanto al objeto de apelación, establece que tal recurso busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada, o revocada total o parcialmente (artículo 364°). (Romero, 2012, p. 244).

“El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles, el mismo que empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación” (Ley N° 29497, art. 32°).

### **c. El recurso de casación**

El recurso de casación en la legislación peruana es una institución jurídica nueva. Antes de la vigencia del T.U.O. del Código Procesal Civil, esto es, en el Código de Procedimientos Civiles, lo que existía era el recurso de nulidad, que se planteaba ante la Corte Suprema y que era una tercera instancia. Tal recurso en el CPC no existe, pero se ha incorporado el recurso de casación que tiene amparo constitucional, toda vez que el artículo 141° de la Constitución dispone que corresponde a la Corte Suprema fallar en casación.

El recurso de casación procede contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso.

Al respecto el artículo 34° de la Ley N° 29497 señala que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema.

Es importante precisar que la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. (Ley N° 29497, 2010, art. 38)

### **d. El recurso de queja**

Si bien, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no considera en su articulado este recurso, ello no implica que haya una prohibición de formular este medio impugnatorio. Por el contrario, como ya lo señalamos, la primera disposición complementaria de la NLPT dispone que en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, lo que significa que el recurso de queja puede aplicarse en los procesos laborales. (Romero, 2012)

“El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado” (T.U.O. C.P.C. 1993, artículo 401).

En cuanto al plazo para interponer este recurso siguiendo a lo regulado en el CPC, es de tres días contados desde el siguiente día de la notificación de la resolución que deniega el recurso o de la que lo concede en efecto distinto al solicitado. El juez procederá a remitir al superior el cuaderno de queja dentro del segundo día hábil, bajo responsabilidad. (T.U.O. C.P.C. 1993, artículo 403)

#### **2.2.1.5.1.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio**

En el proceso judicial materia del presente estudio, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de reposición por despido incausado; en consecuencia, ordenó la reposición de la demandante.

Esta decisión fue notificada a las partes procesales, por lo que en el plazo respectivo hubo formulación del recurso de apelación por parte de la demandada. Tal es así que, siendo el proceso conocido por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, el cual teniendo en cuenta las consideraciones pertinentes falló confirmando la sentencia de primera instancia; en consecuencia, dejaron sin efecto el despido de la demandante y ordenaron su reposición. (Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05)

## ***2.2.2. Bases teóricas sustantivas***

### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia**

La pretensión conforme a lo expuesto en las sentencias de primera y segunda instancia fue la reposición al trabajo por despido incausado. (Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA05)

### **2.2.2.2. Ubicación del despido en las ramas del derecho**

El despido es una de las causales de extinción del contrato de trabajo, el cual pertenece al derecho del trabajo.

### **2.2.2.3. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar la reposición**

#### **2.2.2.3.1. El derecho del trabajo**

##### **2.2.2.3.1.1. Concepto**

El derecho del trabajo surge de un desprendimiento del derecho civil, relativamente reciente, ya que su antigüedad no se remonta ni a doscientos años atrás. La Revolución Industrial trajo transformaciones en la economía y la Revolución Francesa originó cambios en el plano político y jurídico. El derecho civil moderno se construye sobre pilares que pueden producir desastres sobre algunas relaciones sociales, debido a que proclama que todas las personas son iguales y libres, por lo que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien, en esa relación el Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en los derechos y obligaciones en aquel. La aplicación de este esquema en las relaciones de trabajo condujo a un régimen de explotación de la mano de obra, como jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de salud y seguridad, etcétera. (Neves, 2018)

Es así que los trabajadores empezaron a organizarse, y posteriormente formaron organizaciones sindicales, pese a que era considerado como un delito la existencia y funcionamiento de los sindicatos, es en dicha situación que el Estado se vio forzado

a abandonar su posición neutral en la determinación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales, y se dio nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, con la finalidad de regular el desequilibrio de los sujetos de la relación laboral.

De lo anteriormente expuesto, podemos colegir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

#### **2.2.2.3.2. El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de las personas, de orden constitucional y que tiene carácter alimentario, y a la vez un deber que sirve para la subsistencia de la persona y para los que de él dependen.

Al respecto, Blancas (s.f). sostiene que el derecho al trabajo:

Se encuentra reconocido en el artículo 22 de la Constitución en los siguientes términos: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

El derecho al trabajo está consagrado también en el inciso 1 del artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señala "toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada".

En ese sentido y en razón a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, la cual prescribe: "las normas relativas a los Derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú", la interpretación del artículo 22 de la

Constitución debe realizarse integrando a su contenido las disposiciones pertinentes del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

### **2.2.2.3.3. Normas que regulan el derecho del trabajo**

#### **a. En el ámbito internacional**

Los tratados internacionales son documentos de singular importancia en el contexto internacional ya que permiten abordar de carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que los suscriben y ratifican en sus articulados. La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la convención de Viena, también denominada el “tratado de los tratados”. En este instrumento se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. La Convención de Viena ha sido ratificada recientemente por el estado peruano, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral. (Univesidad Católica de Chimbote, s.f)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el primer organismo especializado de las naciones unidas en el cual han recaído las responsabilidades en las cuestiones sociales y laborales, del hemisferio. Está integrada por los representantes de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de todos los estados miembros y sus decisiones y recomendaciones se realizan de una forma tripartita.

#### **b. En el ámbito nacional**

El derecho al trabajo se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1993. El Perú es uno de los cuatro países de Latinoamérica que no tiene un código o una Ley General del Trabajo. La legislación peruana en materia de derechos del trabajador está muy dispersa, ya que existen varios regímenes laborales como son:

- El que regula a los trabajadores del Estado, regulado por el Decreto

Legislativo (D.L.) 276;

- El régimen para los trabajadores del régimen privado, regulado el D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR;
- El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057.
- Además, están los regímenes especiales de ciertos sectores, tales como, el sector agrario, pesquero, minero, construcción civil, etc.

#### **2.2.2.3.4. El contrato de trabajo**

##### **2.2.2.3.4.1. Concepto**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, entre el empleador y el trabajador para la prestación personal de servicios, de manera personal y subordinada; el cual podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito. (Toyama, 2011).

El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. (Álvarez y Palomeque, 2014, p. 471).

Por otro lado, el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

##### **2.2.2.3.4.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo**

###### **a. Prestación personal de servicios**

La actividad es la específica y realizada por un trabajador determinado; por ello, el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural o jurídica. El trabajador, es la persona concreta que debe ejecutar la prestación sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferirla en todo o en parte a un tercero, así lo establece la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral (LPCL) en el artículo 5, que solo admite por excepción, reservada a ciertos supuestos, la colaboración de familiares directos dependientes. (Neves, 2018)

#### **b. Remuneración**

El trabajador tiene derecho a percibir una remuneración o salario por su trabajo, que antes fue pactado con su empleador en un contrato de trabajo. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley. (Colman, 2012)

La remuneración es la retribución otorgada en el contrato de trabajo. El ordenamiento jurídico considera remuneración al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. (Neves, 2018)

#### **c. Subordinación**

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección del otro. La subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que en las prestaciones reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía. (Neves, 2018)

En esa misma línea, sostiene Toyama (2001) que la subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y potestad sancionadora que tiene el empleador frente a un trabajador, manifestándose; por ejemplo, en el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que dicte la empresa, le sometimiento a los procesos y sanciones disciplinarias aplicables al personal dependiente, entre otras; en consecuencia, la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios.

#### **2.2.2.3.4.3. El periodo de prueba**

Es el lapso de la relación laboral durante el cual el empleador verifica la capacidad del trabajador, constata si el trabajador cumple con las exigencias para el puesto que ha sido contratado, y el trabajador verá su conformidad con lo ofrecido por la empresa.

#### **2.2.2.3.4.4. Clases de contratos de trabajo**

En el Perú existen diversos tipos de contratos de trabajo, por regla general, el derecho laboral se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad; por otro lado, el empleador preferirá la contratación temporal ya que le genera menos costos. Por ello uno de los mecanismos que crea el derecho laboral para armonizar los intereses de ambos sujetos es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, donde las partes pacten que sea a tiempo determinado siempre y cuando recurran válidamente a las modalidades de contrato temporal establecidas en la ley. (Toyama, 2011)

##### **a. Contrato a tiempo indeterminado**

Es el típico contrato de trabajo que puede prologarse en forma indefinida, estos pueden ser verbales o escritos, es el único tipo de contrato que no exige formalidad alguna, además goza de la presunción de laboralidad, convirtiéndose por ejemplo en los casos de simulación laboral, a la prestación de servicios civiles en una laboral de tiempo indeterminado.

##### **b. Contrato a tiempo parcial**

Son aquellos que tienen una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal menor a cuatro horas. Los trabajadores bajo esta modalidad no tendrán derecho a todos los beneficios sociales en los cuales se exige como requisito trabajar más de cuatro horas diarias. Debe ser celebrado necesariamente por escrito.

##### **c. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad**

Constituyen una excepción a la regla general de contratación, referida a los contratos

a plazo indeterminado. Estos pueden ser celebrados por las empresas o entidades privadas o públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada. Estos contratos se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales deberán constar por escrito consignándose de manera expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación.

#### **2.2.2.3.4.5. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

El Título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, clasifica los contratos sujetos a modalidad en tres grupos: contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos para obra o servicio.

Los trabajadores contratados bajo modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba. (Bernuy, 2013).

##### **a. Contratos de naturaleza temporal**

- **Contrato por inicio o incremento de actividad.** El artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. La duración máxima de este contrato es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).
  
- **Contrato por necesidad de mercado.** Es aquel que tiene como objeto atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones

sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años. En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la cual deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

Este contrato, a diferencia del anterior, asume que es el proceso productivo en marcha que se ve afectado por un acontecimiento extremo; por eso, estas contrataciones se dirigen a cubrir las actividades normales de la empresa que el personal habitual no puede encarar por la súbita demanda planteada. Por este motivo están excluidas de esta modalidad contractual las actividades ocasionales, por ser actividades previsibles, cíclicas y que poseen su propia normatividad modal (es el caso de las ferias escolares, las faenas pesqueras, etc.) (Gómez, 2015, p. 127).

- **Contrato por reconvención empresarial.** Es aquel que se celebra por razones de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general en toda variación tecnológica en las máquinas, equipos, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, su duración máxima es de dos años.

#### **b. Contrato de naturaleza accidental**

Los contratos de naturaleza accidental son aquellos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de éstos porque son necesarios para reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y pos natal, caso fortuito o fuerza mayor); por ello, son contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la

ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haberle sobrevenido alguna contingencia, excepción hecha en los casos de huelga. (Gómez, 2015)

- **Contrato ocasional.** Es aquel que se celebra con el objeto de atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis meses.
- **Contrato de suplencia.** Es aquel que se celebra con la finalidad de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En este caso, el empleador debe reservar el puesto de trabajo a su titular, quien conserva su derecho de reingresar en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.
- **Contrato de emergencia.** Por definición legal son entendidos como aquellos que se presentan “para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o de fuerza mayor”. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles e irresistibles, para tomar la definición clásica, y que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado (Art. 78° del Reglamento del TUO). Son los fenómenos naturales (caso fortuito), o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los que protagonizan estas contrataciones. La duración de estos contratos es la necesaria para resarcir el déficit ocasionado por la emergencia. (Gómez, 2015).

**c. Contratos para obra o servicio**

- **Contrato para obra determinada o servicio específico.** Según el artículo 63 del TUO de la LPCL, “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que

resulte necesaria”. Además, agrega en un segundo párrafo, “en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

- **Contrato intermitente**

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Dichos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho operando de forma automática. (TUO D. Leg. 728, art. 64)

- **Contrato de temporada**

El contrato de temporada se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. (TUO D. Leg. 728, art. 67). Se debe tener en cuenta que en este tipo de contratos deberá necesariamente constar por escrito: a) la duración de la temporada; b) la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, c) la naturaleza de las labores del trabajador. (TUO D. Leg. 728, art. 68)

**2.2.2.3.4.6. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Las causas o motivos de finalización de la relación jurídico-laboral constituyen un núcleo básico en el estudio del contrato de trabajo, relacionado con elementos esenciales que afectan a todo el Derecho del Trabajo. La regulación de las causas de extinción de la relación laboral es uno de los aspectos más importantes de los ordenamientos laborales. (Álvarez y Palomeque, 2014).

El artículo 16 de. TUO del D. Leg. N° 728, prescribe como causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.

#### **2.2.2.3.4.7. Desnaturalización del contrato de trabajo**

El artículo 77 de la LPCL establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes supuestos:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por su parte, el Tribunal Constitucional (2006) ha señalado que “Al tener contratos sujetos a modalidad y seguir laborando después del plazo pactado la relación laboral

se vuelve indeterminada (p. 243).

De la misma manera, en otro de sus pronunciamientos el TC señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad no tienen validez ante la preexistencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado... “(...) independientemente de lo estipulado en los contratos de locación de servicios, la finalidad, en realidad, era encubrir una relación laboral. Consiguientemente dichos contratos carecen de validez, puesto que fueron desnaturalizados y, por ello, tampoco son válidos los contratos de trabajo sujetos a modalidad, debido a que existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” (Exp. 3071-2004-AA/TC, Fundamento 4) (Tribunal Constitucional, 2006, p.243).

### **2.2.2.3.5. El despido**

#### **2.2.2.3.5.1. Concepto**

García, citado por Blancas (2006) señala que el despido es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

Neves (2015) por su parte, afirma que la LPCL acoge el concepto estricto de despido; esto es, como la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador, quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva.

Al respecto, Toyama (s.f.) que el despido es la decisión unilateral del empleador que usualmente no tiene aceptación del trabajador y quiebra el principio de continuidad deseada por el Derecho Laboral.

#### **2.2.2.3.5.2. Características**

El despido fundado exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta, según Montoya Melgar, citado por Blancas (2006), las siguientes características:

- **Es un acto unilateral:** Es un acto unilateral del empleador, donde la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

- **Es un acto constitutivo:** Porque el empleador realiza directamente el despido.
- **Es un acto recepticio:** Porque la eficacia del acto depende de que la voluntad del empleador sea conocida por el trabajador.
- **Es un acto que produce la extinción contractual,** en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

#### **2.2.2.3.5.2.1. Causalidad del despido**

Debido a la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales de limitar la facultad de despido del empleador como mecanismo de protección del trabajador frente a la posibilidad de que ésta sea ejercida en forma arbitraria, se ha introducido la exigencia de que el despido se fundamente en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia. (Valverde, Rodríguez-Sañudo y García, citado por Blancas, 2006).

Siguiendo al mismo autor, refiere que además de las características del despido enumeradas precedentemente, es necesario agregar que el despido es una institución causal, en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure como una causa justa que habilite el ejercicio de la misma.

#### **2.2.2.3.5.3. Causas del despido**

A partir del estudio de diversos ordenamientos jurídicos, Plá considera que hay tres clases de motivos en que pueden encuadrarse las causas justas del despido: las relacionadas con la conducta del trabajador, las relacionadas con la persona de éste, y, por último, las relacionadas con la empresa. (Blancas, 2006).

Por otro lado, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, afirma en su artículo 4° como causas justificadas las relacionadas:

- a. Con la conducta del trabajador (referidas a los incumplimientos o faltas a sus deberes laborales)

b. Con la capacidad del trabajador

c. Las basadas en las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Blancas, 2006)

Por su parte, el T.U.O. del D. Leg. N° 728 de la LPCL establece las causas justas de despido. El artículo 22 de dicho cuerpo normativo prescribe que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

#### **2.2.2.3.5.3.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador**

El art. 23 del TUO del D. Leg. N° 728 (1993) establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- 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.

#### **2.2.2.3.5.3.2. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador**

El art. 24 del TUO del D. Leg. N° 728 (1993) establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave, considerada como la infracción por el

trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

b) La condena penal por delito doloso, el cual se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

c) La inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

#### **2.2.2.3.5.4. Tipos de despido**

##### **2.2.2.3.5.4.1. Tipos de despido en la legislación**

Desde la perspectiva del marco legal peruano en materia laboral, se desprende del análisis del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 las siguientes clases de despido:

**a. Despido justificado:** El despido para el trabajador que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador será justificado cuando exista alguna causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador.

**b. Despido arbitrario:** Se configura en dos escenarios: a) cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa y b) cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial.

**c. Despido nulo:** El despido nulo se configura cuando se despide al trabajador vulnerando derechos fundamentales, pero solo los establecidos en el artículo 29 de la LPCL; por lo que, dispone que 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;

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa” (T.U.O. LPCP, 1993, art. 29)

**d. Despido indirecto:** Es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador. Por ello es una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, originado como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador, las cuales se encuentran tipificadas en el artículo 30 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.

#### **2.3.5.9. Tipos de despido incorporados por el Tribunal Constitucional**

El máximo interprete de la Constitución ha jugado un rol predominante en cuanto al despido laboral incorporando a través de sus fallos una serie de supuestos adicionales al marco legal.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, establece que los efectos restitutorios derivados de despidos

arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o en los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

**a. Despido nulo.** Este tipo de despido como ya lo menciones en líneas anteriores, si se encuentra regulado legislativamente, se configura cuando se producen alguna de las causales establecidas en el artículo 29 del TUO del D. Leg. N° 728.

**b. Despido incausado.** Este despido, materia del asunto judicializado en la presente investigación, no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el concepto de despido incausado ha sido incorporado en la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, donde señala que es cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, admitiendo en este despido la tutela restitutoria (reposición), a diferencia del despido arbitrario propiamente dicho, que en la norma sustantiva solo admite la tutela resarcitoria (indemnización).

**c. Despido fraudulento.** Se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal procedimental, como sucede cuando se le imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando así el principio de tipicidad.

En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso. Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales

abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral. (Expediente N° 976-2001-AA/TC, 2003, fundamento 16).

De acuerdo con Neves (2015) hubiera sido ideal que el Congreso, tras la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional, hubiera recogido pronto sus criterios en una ley, que los integrara a todos armónicamente.

#### **2.2.2.3.5.5. Descripción del despido en el caso concreto**

El despido materia de debate en la unidad de análisis de la presente investigación fue el despido incausado, debido a que el órgano jurisdiccional declaró la desnaturalización de los contratos modales por necesidad de mercado suscritos entre la demandante y la demandada. Siendo ello así, únicamente podía despedirse a la demandante por causa justa tipificada en la ley; por ello, ordenó la reposición de la demandante en su puesto habitual o uno de similar categoría al que venía desempeñando hasta antes del cese.

#### **2.2.2.3.6. La reposición al trabajo**

##### **2.2.2.3.6.1. Concepto**

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido injustificado.

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido incausado, sino, también de la continuidad de la relación laboral, manifestación del principio de continuidad, en el cual la relación de trabajo tiene permanencia en el tiempo a pesar de los sucesos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término del vínculo laboral. (Fernández, 2017).

##### **2.2.2.3.6.2. Regulación del derecho de reposición**

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición por despido nulo,

sino también, como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes, ante los despidos fraudulentos e incausados establecidos por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. (Fernández, 2017)

### **2.3. Marco conceptual**

**Calidad.** Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor (Real Academia de la Lengua Española [RAE], 2018).

**Carga de la prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición/ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

**Derechos fundamentales.** “Derechos que, por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad, son normalmente recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico superior” (RAE, 2018).

**Despido.** Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. (Osorio, s.f.)

**Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 2006).

**Expediente judicial:** Conjunto de escritos, documentos, constancias y demás papeles pertenecientes a un juicio, debidamente ordenado, foliado y cosido (Osorio, 2010).

**Medios de prueba.** Es el sistema por el cual se va a conseguir el discernimiento del objeto de la prueba; es decir, las herramientas y conductas humanas, con los cuales se pretende lograr la verificación de los hechos imputados y, por ende, lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional. (Rosas, 2018)

**Parámetro.** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (RAE, 2018)

**Primera instancia.** El primer grado jurisdiccional, cuya resolución cabe impugnar libremente por las partes ante el tribunal jerárquicamente superior. (Cabanellas, 2006)

**Reposición.** Posición o colocación en el estado o puesto anterior. (Cabanellas, 2006)

**Sentencia.** Resolución judicial en una causa. (Cabanellas, 2006)

**Segunda instancia.** Procedimiento que se sigue, ante un tribunal superior, con objeto de que anule, modifique o reforme la sentencia dictada por otro inferior en la jurisdicción. (Cabanellas, 2006)

### **III. HIPÓTESIS**

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 reposición por despido incausado en el Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, son de rango muy alta.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de la investigación**

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

**Cuantitativa.** La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de

comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

**4.1.2. Nivel de investigación.** El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

**Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que 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 & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, 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, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de esta particularidad).

**Descriptiva.** Se trata 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 & Baptista, 2010)

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que 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, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. 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 debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

#### **4.2. 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 del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 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 & Baptista, 2010).

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento 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 (lugar y fecha de elaboración).

#### **4.3. Unidad de análisis**

Las unidades de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el

procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral abreviado (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia, para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de Santa (jurisdicción territorial del cual se extrajo el expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, pretensión judicializada: reposición por despido incausado; proceso laboral, tramitado en la vía del proceso abreviado; perteneciente al quinto juzgado especializado en lo laboral; situado en la localidad de Chimbote; del Distrito Judicial del Santa, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicada en el **anexo 1**; esta se conserva en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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 es: 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 presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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 (Muñoz, 2014). La operacionalización de la variable se encuentra en el anexo 2.

#### **4.5. 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 y en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento, es el medio a través del cual se obtiene 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) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) 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 denominan parámetros porque son elementos o datos desde el cual se examinan las sentencias, porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

#### **4.6. Procedimiento de recolección de datos y 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.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

##### **4.6.1. De la recolección de datos**

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

##### **4.6.2. Del plan de análisis de datos**

**4.6.2.1. 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.

**4.6.2.2. 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.

**4.6.2.3. 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 (**anexo 3**) 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**.

#### **4.7. 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 es básica, presenta el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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:

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente judicial N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, perteneciente al Quinto Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2019.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 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 reposición por despido incausado, del expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.
<b>E S P E C I F I C O</b>	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	<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	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de	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	

	congruencia y la descripción de la decisión?	congruencia y la descripción de la decisión.	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 posturas 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

#### 4.8. 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).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado “Declaración de compromiso ético”, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<b>Introducción</b> <b>EXPEDIENTE : 02972-2014-0-2501-JR-LA-05</b> <b>DEMANDANTE : A</b> <b>DEMANDADO : B</b> <b>MATERIA : REPOSICIÓN LABORAL</b> <b>JUEZ : C</b> <b>SECRETARIO : D</b>  <b>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS</b> Chimbote, veintiuno de abril del dos mil quince.-  <b>VISTOS;</b> los actuados, la Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:  <b>1. ACTUACIONES PROCESALES:</b>  <b>1.1. Demanda:</b> Con escrito de folios 26 a 33, <b>A</b> interpone demanda contra <b>B</b> solicitando	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b> 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple</b> 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). <b>Si cumple</b> 4. Evidencia 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				X							

	<p><b>REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.</b> Mediante resolución número uno de folios 34 a 35 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la audiencia única.</p> <p><b>1.2. Audiencia Única:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Etapa de conciliación:</b> Acreditadas las partes procesales, se invita a las partes a conciliar sus posiciones; sin embargo no se llega a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que el juez declara agotada la etapa de conciliación; procediendo a precisar oralmente la pretensión que es materia del juzgamiento; esto es, determinar si corresponde o no la reposición de la demandante por despido incausado.</li> </ul> <p>Se corre traslado a la parte demandante del escrito de contestación de la demanda de B, concediéndole un plazo para su revisión, y la parte demandante señala que respecto a la fecha de cese de la demandante ha existido un error tipográfico, indicando como fecha de cese el 30 de noviembre del año 2014, por lo que la demandada se desiste de la excepción de caducidad, luego del cual se continúa con la audiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Confrontación de Posiciones:</b> En los alegatos de apertura, la abogada de la demandante (minuto 01'26" de la segunda parte de la grabación), señala que está solicitando la reposición de un despido incausado, manifestando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 21 de marzo del año 2013 al 30 de noviembre del año 2014, señala que su relación es a plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios de la demandada establecen contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado, demostrándose que en dichos contratos ya el Tribunal Constitucional ha establecido la causa objetiva de la contratación, siendo que en el presente caso no está establecido porque se contrató a la actora, a la demandante se le contrata para desempeñar el cargo de secretaria de la división de bienestar y Rectorado pero la demandante nunca ha laborado en esa área, ha laborado en el área de biblioteca o personal hecho que desdice la necesidad me mercado que ha manifestado la demandada que era sólo para cubrir de manera temporal por la naturaleza del contrato es por ello que la causa objetiva del tipo no está plasmada, en los contratos no se indica las funciones principales que tenía que desarrollar la demandante, si bien es cierto indica el cargo más no así las funciones, se le contrata para que haga las funciones A y hace B y C, por lo que el Tribunal y la Corte Suprema ya ha manifestado al respecto, asimismo, el artículo 27° de la Constitución señala la protección contra el Despido Arbitrario, es que superado el periodo de prueba de los tres meses al periodo que fue cesada el 30 de noviembre del año 2014, ya había superado ampliamente el periodo de prueba, es por eso que sólo podía ser cesada ya sea por su conducta o incapacidad y en el presente caso no ha ocurrido así, habiéndose vulnerado su derecho de trabajo.</li> </ul>	<p>sentenciar. <b>No cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>No cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>						<b>8</b>	

<p>El abogado de la parte la demandada, fundamenta sus alegatos de apertura en el (minuto 05' 03" de la tercera parte de la grabación), señala que no ha habido despido sino la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido, señala que los despidos no se presumen, sino que tiene que probarlo la demandante, manifestando que no ha demandado la desnaturalización de los contratos modales, sólo la reposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actuación Probatoria:</b> Concluida la exposición oral de pretensiones, se enuncia los hechos que no son materia de controversia, se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes, respecto los cuales las partes no proponen cuestiones probatorias, se toma el juramento de ley y se actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes.</li> <li>• <b>Alegatos:</b> Escuchados los alegatos finales o de clausura de las partes, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.</li> </ul>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 1 muestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, las cuales fueron de rango alta.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:</b>  <b>PRIMERO:</b> En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos.</p> <p><b>De la Actividad Probatoria:</b>  <b>SEGUNDO:</b> La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.</p> <p><b>TERCERO:</b> Los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.</p> <p><b>De las pretensiones materia del proceso:</b>  <b>CUARTO:</b> A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, conviene precisar las pretensiones materia del proceso, fijados en la audiencia única (registrada en audio y video), esto es determinar si corresponde la reposición por despido incausado y como petitorio implícito declarar la desnaturalización de los contratos modales suscritos por la demandante; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.</p> <p><b>Del Petitorio Implícito:</b>  <b>QUINTO:</b> La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido “como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que en el seno de éste, sí pueda debatirse la</p>	<p><b>1.</b> 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> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza 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).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> 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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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</i></p>					<b>X</b>						<b>20</b>
---------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

<b>Motivación de los hechos</b>	<p>“existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso sub exámine, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...);” asimismo, en su considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013 LIMA NORTE que señala: “En este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado; y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado, permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por la desnaturalización de un contrato civil o laboral sujeto a modalidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”.</p> <p><b>SSEXTO:</b> Respecto del petitorio implícito en los procesos de reposición, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.</p> <p><b>SÉPTIMO:</b> Al respecto el Magistrado Z señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en el proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal está referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se</p>	<p><i>ofrecidas). Si cumple.</i></p> <p><b>1.</b> 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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2.</b> 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) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> 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). Si cumple</i></p> <p><b>4.</b> 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). Si cumple</i></p> <p><b>5.</b> 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</i></p>						<b>X</b>						
---------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<b>Motivación del derecho</b>	<p>circunscribe a determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante.</p> <p><b><u>Del Principio de Primacía de la Realidad:</u></b>  <b>OCTAVO:</b> “El Principio de Primacía de la Realidad se constituye como uno de los principios pilares del resguardo, en la configuración y reconocimiento de toda relación efectiva de trabajo, pese a las distintas circunstancias a través de las cuales puede surgir el fraude en la contratación laboral operada por el empleador a través de su sagacidad al momento de aparentar una relación de trabajo en sí. En tal sentido este principio trasciende como un arma efectiva que todo ciudadano trabajador puede argumentar para requerir la intervención de la autoridad judicial, en pos del reconocimiento de la relación de trabajo que se encontraba efectivamente desarrollando así como el consiguiente pronunciamiento a su favor de todos los efectos que se derivan de la relación de trabajo instaurada (...); siendo necesario establecer que la aplicación de este principio será distinto para cada situación concreta en donde deba ser aplicado, correspondiendo a las partes acreditar los hechos que permitan evidenciar de manera indubitable la realidad de lo que aconteció en contraposición de la apariencia que se le dio a dicha realidad.</p> <p><b>NOVENO:</b> Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; asimismo, el artículo 72.° de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p><b>DÉCIMO:</b> En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, que concordado con lo dispuesto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según lo dispuesto en el artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>												
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se podrán celebrar los distintos contratos modales que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74° de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.</p> <p><b><i>Del principio de causalidad:</i></b>  <b><u>DÉCIMO PRIMERO:</u></b> Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del Tribunal Constitucional es aquel <i>“en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”</i>. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener; de tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la LPCL.</p> <p><b><i>De la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado:</i></b>  <b><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u></b> Resulta del caso dilucidar si se produjo la desnaturalización de los contratos de trabajo de sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante, por el periodo del 11 de marzo del 2013 al 30 de noviembre del 2014 conforme al Certificado de Trabajo de folios 3 y los contratos de folios 50 a 54; así, del contenido de los contratos, se advierte que la demandada contrato a la actora para realizar la función de SECRETARIA, de la División de Bienestar - Rectorado, estableciendo en la cláusula quinta que en contraprestación de los servicios prestados por el CONTRATADO, B se obliga a pagar una remuneración mensual básica de S/. 800.00 y S/. 1,150.00 nuevos soles, igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y a otorgar los beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo determinado; sin embargo se ha desempeñado como Asistente de la División de Personal, cargo totalmente distinto al que fue contratada, lo que evidencia que la contratación no obedeció a la necesidad de mercado que alega la demandada; asimismo del memorando N°</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>361-2014 de fecha 17 de noviembre del 2014, dirigida a la actora, comunicándole su rotación como apoyo a la División de Personal por la desactivación de la División de Personal - para la cual había sido contratada - se acredita que continuó laborando a pesar que haberse desactivado el área para la que fue contratada; desnaturalizando así el contrato de trabajo modal suscrito, puesto que el área para la que fue contratada se desactivó; además se debe tener en cuenta que estando a las labores de secretaria que realizaba, se encuentra dentro del giro de servicios públicos que presta la demandada al ser una Institución Educativa, respecto a lo que no existe controversia si es que la actora desarrollo o no labores de naturaleza permanente con relación al cargo de <u>secretaria</u>, dado que es la misma parte demandada que acepta dicho fundamento; por tanto, en virtud de que la demandada tiene la obligación de especificar las funciones de la actora, mediante contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado, netamente temporal y explicar por qué razón dicho servicio tiene carácter temporal o accidental dentro de su actividad económica y establecer el objeto previamente establecido donde se señale la situación de excepcionalidad (la regla es la permanencia en el trabajo) para que la actora no sea contratada a plazo indeterminado, contrario a ello la actora realizaba labores de naturaleza permanente, debiéndose sancionar dicha inobservancia con la declaración de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, debiendo declararse la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado, desde el 11 de marzo del año 2013 hasta el 30 de noviembre del año 2013, por un contrato de naturaleza permanente a plazo indeterminado.</p> <p><b><i>Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:</i></b>  <b><u>DÉCIMO TERCERO:</u></b> El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: “<i>El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)</i>”; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedece a motivos irrazonables y arbitrarios”.</p> <p><b><i>Del despido incausado:</i></b>  <b><u>DÉCIMO CUARTO:</u></b> El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, en su fundamento 15 prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido definiendo a cada uno de ellos o precisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29° del TUC del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique y por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO:</b> Encontrándose acreditado que el vínculo laboral de la actora con la demandada B, inició el 11 de marzo del año 2013 hasta el 30 de noviembre del año 2014, y es de naturaleza indeterminada, y que el cese de la actora, no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley; por lo que al haber superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, había adquirido el derecho a la protección contra el despido; por lo que resulta procedente ordenar la reposición de la demandante en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel; resultando fundada la demanda.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 2 muestra que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Se derivó del análisis de la calidad de los hechos y la motivación de derecho, las cuales fueron de rango muy alta.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>RESUELVO:</b></p> <p>Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Perú, el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación; la Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo; <b>RESUELVE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declarar <b>FUNDADA</b> la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por <b>A</b>, contra <b>B</b>, sobre <b>REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</b>.</li> <li>2. En consecuencia <b>ORDENO</b> a la demandada <b>B</b>, <b>REPONER</b> a la demandante <b>A</b> en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel.</li> <li>3. Consentida que sea esta sentencia, <b>ARCHIVASE</b> los actuados en el modo y forma de Ley.</li> <li>4. <b>NOTIFÍQUESE</b>.-</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>No cumple.</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple.</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></li> <li>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>). <b>Si cumple</b></li> </ol>				<b>X</b>							
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y</li> </ol>									<b>8</b>		

Descripción de la decisión		<p>costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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>				<b>X</b>						
----------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, los cuales fueron de rango alta en ambos casos.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p><b>Introducción</b></p> <p>EXP. NRO. : 02972-2014-0-2501-JR-LA-05.  MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.  RELATORA : C  DEMANDADO : B  DEMANDANTE : A</p> <p><u>SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</u></p> <p>RESOLUCION NÚMERO: DOCE.  Chimbote, diecinueve de abril  Del dos mil dieciséis.-</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número seis, su fecha veintiuno de abril del dos mil quince, integrada mediante resolución número siete de fecha veintinueve de abril del año dos mil quince (en el extremo de los costos del proceso), la misma que declara FUNDADA la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por A, contra B,</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° 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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 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 aspectos del proceso: <i>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</i></p>					X						

	<p>sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. 2. En consecuencia ORDENO a la demandada B, REPONER a la demandante A, en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, fijándose por costos del proceso la suma de S/. 2,500.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p><b>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</b></p> <p>La demandada mediante su recurso impugnatorio sostiene: a) La recurrida presenta errores de forma y fondo consistentes en la inobservancia de las reglas mínimas contenidas en las normas del Código Procesal Civil, indicando que no se ha respetado el Principio de Congruencia Procesal; b) Que, ha quedado acreditado que la contratación modal celebrada con la demandante, no infringe ninguna de sus disposiciones, ni mucho menos las referidas a los contratos de trabajo por la modalidad de necesidad del mercado, cuya amplitud y alcances están normadas en los artículos 54, 55 y 58 de la LPCL; c) La apreciación sobre el cuestionamiento de los contratos de trabajo que obran en autos carece de base legal, y por lo tanto, refiere que la considera subjetiva y carente de objetividad, indicando que al celebrarse se consignaron las funciones a desempeñarse en determinado cargo inclusive en aspectos ordinarios y permanentes de la actividad propia de la demandada, pues no existe ninguna disposición relativa a la contratación modal que establezca este tipo de prohibiciones de modo que la contratación modal no representa la exigencia de respetar la asignación de la función para la cual fue contratada; d) Lamentablemente el despido incausado que aduce la demandada para petitionar su reposición nunca fue materia de comprobación en el proceso; así también alega que no debe proceder el pago de costos procesales, puesto que lo accesorio sigue la suerte del principal, solicitando que a venida en grado sea revocada; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.</p>	<p><i>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> 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>											<b>9</b>
<b>Postura de las partes</b>		<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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. <b>No cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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>				<b>X</b>							

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</b></p> <p>1. Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico.</p> <p>2. Que, la demandante A interpone demanda contra B solicitando REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, alegando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 21 de marzo del año 2013 al 30 de noviembre del año 2014, señala que su relación es a plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios de la demandada establecen contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado; sin embargo, no se especifica la causa objetiva de su contratación, alegando que con ello queda demostrado la desnaturalización del contrato modal y que la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, por tanto refiere que sólo podía ser despedida por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad de lo contrario se trataría de un despido arbitrario.</p> <p>3. Que, antes de analizar sobre el fondo del asunto, resulta necesario exponer algunas definiciones conceptuales desde la perspectiva de la doctrina y la jurisprudencia en cuanto se refiere a los contratos modales; en este sentido, debe tenerse en cuenta que este tipo de contratación laboral se determina por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. Debiéndose considerar que la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo No. 003-97-TR, artículos 53 al 56. Además, en el artículo 74, segundo párrafo de la norma citada, se establece que: “En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo empleador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”, por lo tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.</p> <p>4. Que, por otro lado respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC No. 10777-2006-PA/TC en su fundamento 7 ha precisado: “(...)En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos</p>	<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)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza 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.</i></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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></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) .Si 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</i></p>					<b>X</b>					<b>20</b>
---------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

<b>Motivación del derecho</b>	<p>de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”; siendo así, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilización en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.</p> <p>5. Que, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, tema de fondo del caso de autos, toda vez que si bien el demandante solicita su reposición por despido incausado también es cierto que en sus fundamentos facticos alegó la desnaturalización de sus contratos, en tanto sus labores fueron de naturaleza permanente; siendo así tenemos que, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo No.003-97-TR se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p> <p>6. Que, el artículo 72.° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que <i>“Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”</i>; asimismo, el artículo 58.° del Decreto Supremo citado establece que: <i>“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”</i>.</p> <p>7. Que, conforme la STC No. 10777-2006-PA/TC y STC No. 04107-2011-PA/TC para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada; por otro lado, si nos remitimos a la doctrina nacional, Villavicencio Ríos, Alfredo en su obra: La Contratación Laboral en el Perú; Lima: Grijley, 2008, p. 13, sostiene: “la contratación laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que</p>	<p><i>ofrecidas. Si cumple</i></p> <p><b>1.</b> 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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p><b>2.</b> 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) Si cumple.</i></p> <p><b>3.</b> 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). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> 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). Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> 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</i></p>						<b>X</b>				
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--

<p>debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”. Entonces, como muy bien señala la CAS LAB No. 45-2012 LA LIBERTAD, “debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.</p> <p>8. Que, en el presente caso, aparece de autos que entre las partes suscribieron “<u>Contrato Sujeto a Modalidad Por Necesidades de Mercado</u>” correspondiente a los períodos: a) Del 11 de marzo al 31 de mayo del 2013; b) Del 01 de junio al 30 de noviembre del 2013; c) Del 01 de diciembre del 2013 al 31 de mayo del 2014; d) Del 01 de junio al 31 de agosto del 2014; e) Del 01 de setiembre al 30 de noviembre del 2014, tal y conforme se puede verificar de los diversos contratos que corren de fojas cincuenta a cincuenta y cuatro, así como con el certificado de trabajo expedida por la demandada, el mismo que obra a fojas tres; siendo materia de controversia, si estos contratos tienen eficacia legal o por el contrario se encuentran desnaturalizados, por consiguiente se reputa como un contrato de duración indeterminada, análisis que debe efectuarse en base a la norma aplicable y valorando las pruebas aportadas por las partes, para así amparar o desestimar la pretensión de la actora.</p> <p>9. Que, bajo tal contexto, el artículo 58° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que: “<b>El contrato temporal por necesidades del mercado</b> es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador <b>con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado</b> aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, <b>deberá constar la causa objetiva</b> que justifique la contratación temporal. <b>Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible</b> del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.</p> <p>10. Que, al respecto el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 01998-2013-PA/TC TACNA de “X” de fecha 21 de noviembre del 2013, ha señalado en su considerando: “3.3.6 <i>De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral.</i>” y 3.3.7 “<i>Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado,</i></p>	<p>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.”</i> Así también el considerando 3.3.9 señala: <i>“Asimismo, se debe anotar que la emplazada, recién en la contestación de la demanda, ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación de la demandante “(...) se debió a que como es de conocimiento público, “Y” inicia su Campaña Escolar de Créditos 2011 en el mes de enero de 2011, lo cual originó incremento coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, provocando que en el Área de Contabilidad se dé un incremento en la presentación de entregas a rendir y viáticos y justamente por ello, es que el Jefe del área solicita que un personal sea puesto como apoyo de su Área, por lo cual se dispuso la contratación de la demandante solo para que cumpla dichas labores de manera temporal, durante la duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011, en calidad de auxiliar de Contabilidad” (ff. 91 y 92); pero dicho hecho no fue consignado de modo alguno en los contratos suscritos por las partes.”</i> Y el considerando 3.3.10 refiere: <i>“Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado.”</i></p> <p>11. Que, en el caso de autos, en primer lugar, la accionante fue contratada por el período comprendido desde el 11 de marzo del 2011 hasta el 31 de agosto del 2014, con cargo de Secretaria/ División de Bienestar-Rectorado, indicando en su primera cláusula que “La Universidad necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico”; sin embargo, conforme es de advertir dicho enunciado resulta genérico y no precisa de modo alguno, la justificación para la contratación de la demandante; máxime, si para este tipo de contratos se tiene que el incremento de la actividad empresarial debe ser coyuntural; entendiéndose ello por extraordinario e imprevisible y temporal, lo que no ha ocurrido en el presente caso, en tanto conforme es de verse de autos la accionante fue contratada como Secretaria/División de Bienestar-Rectorado; empero, también se desempeñó como Asistente de la División de Personal, no habiendo la demandada de modo alguno acreditado el carácter coyuntural o temporal que se requiere en dicha contratación, tal y como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia invocada en el décimo considerando de la presente resolución; siendo ello así, debe entenderse que dicho contrato ha sido simulado y por ende, se ha desnaturalizado la contratación de la demandante al haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; coligiéndose, que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos suscritos por la demandante con la demandada, éstos deben ser considerados como un contrato sujeto a plazo indeterminado; asimismo, en cuanto al pago de costos del proceso debe tenerse en cuenta que al haber amparado la pretensión principal corresponde amparar el pago de los costos del proceso conforme lo ha dejado indicado la A'quo en la recurrida, siendo ello así, la venida en grado debe ser confirmado. Por estos fundamentos, la Sala Laboral de esta Sede Judicial.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;"><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p><b>RESUELVE:</b></p> <p><b>CONFIRMAR</b> la sentencia contenida en la resolución número seis, su fecha veintiuno de abril del dos mil quince, integrada mediante resolución número siete de fecha veintinueve de abril del año dos mil quince (en el extremo de los costos del proceso), la misma que declara FUNDADA la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por A, contra B, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. 2. En consecuencia ORDENO a la demandada B, cumpla con REPONER a la demandante A, en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, fijándose por costos del proceso la suma de S/. 2,500.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa; y, devolvieron a su Juzgado de origen. <b>Juez Superior Titular Ponente D.</b></p> <p>S.S. D. E. F.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p>											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>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. <b>Si</b></p>											<b>10</b>

Descripción de la decisión		<p><b>cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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>					<b>X</b>						
----------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión las cuales fueron de rango muy alta.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2019**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			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	36		
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta			
							X		[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana			
							X		[5 -8]	Baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[1 - 4]	Muy baja			
						X			[9 - 10]	Muy alta			
									[7 - 8]	Alta			

		<b>Descripción de la decisión</b>				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote, fue de rango muy alta.**

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA, Distrito Judicial del Santa, Chimbote 2019**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			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 segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[1 - 4]	Muy baja					
							X		[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA, del Distrito Judicial del Santa** fue de rango **muy alta**.

## **5.2. Análisis de los resultados**

Los resultados de la presente investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **5.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia**

Su calidad fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; sentencia que fue emitida por el Quinto Juzgado de Trabajo de la ciudad de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, las cuales fueron de rango: alta, muy alta y alta respectivamente, (Cuadros 1, 2 y 3).

Si bien, la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, debemos tener en cuenta que dicho rango está comprendido entre el puntaje de 33 al 40 y siendo que en dicha sentencia se obtuvo el puntaje de 36, nos lleva a concluir que surgieron ciertas deficiencias en la emisión de la misma, lo cual analizaremos a continuación.

**La calidad de su parte expositiva es de rango alta**, la misma que se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, siendo ambas de rango alta. (Cuadro 1).

La calidad de la introducción fue de rango alta; ya que de los cinco parámetros establecidos en la lista de cotejo no se halló uno, el cual es que no evidenció los

aspectos del proceso; es decir, 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. Sin embargo; si bien es cierto, dicho parámetro no se encontró de manera expresa en la introducción, debemos precisar que según la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en el nuevo proceso laboral priman los principios de oralidad, intermediación, celeridad; por ende, al haberse establecido todas las actuaciones procesales en audiencia única, la misma que es registrada en audio y video, es que el magistrado con las facultades que le confiere la ley procede a emitir sentencia, entendiéndose que dicho proceso se encuentra totalmente saneado.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos, no encontrándose el denominado parámetro de explicitar los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Dicha omisión tiene sustento como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes por el nuevo modelo procesal laboral; asimismo, en dicha sentencia como podemos apreciar del anexo N° 01 se realiza una narración del acta de audiencia única donde se han llevado a cabo todas las actuaciones procesales pertinentes, de lo que se puede apreciar que si se han establecido los puntos controvertidos los cuales serían materia de pronunciamiento.

Con respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil (1993), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia en la parte expositiva, que comprende el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; lo cual laminarmente permite identificar plenamente a los sujetos de la controversia, en tanto que la sentencia es el pronunciamiento del juez sobre las pretensiones de las partes.

**La calidad de su parte considerativa es de rango muy alta.** Se determinó en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas alcanzaron los máximos valores establecidos siendo de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos y del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos. Respecto a estos hallazgos de la parte considerativa se verificó que cumple con la motivación de hecho y de derecho, cumpliéndose así con el principio constitucional de motivación de las resoluciones judiciales. (Constitución Política del Perú, art. 139°, inc. 5)

Asimismo, de acuerdo con los resultados anteriores, la Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (2010) afirma que en la parte considerativa el juez realiza la valoración de las pruebas, utilizando su sana crítica, con la finalidad de determinar si se demostraron los hechos, contenidos en la demanda o las excepciones, realizando una apreciación en su conjunto, y no aisladamente. El juez, al encontrar la norma jurídica sustantiva y procesal, aplicable al caso concreto, debe analizar si los supuestos de los hechos probados en el proceso se subsumen dentro de los supuestos jurídicos de dichas normas, para poder otorgar la consecuencia jurídica prevista en la misma.

Por lo tanto, con respecto a la parte considerativa de la sentencia se observa que el juez ha realizado una correcta motivación de los hechos y del derecho.

**La calidad de su parte resolutive es de rango alta.** Se determinó en base a los resultados de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, siendo ambos de calidad alta. (Cuadro 3)

En cuanto a la aplicación del principio de congruencia, de los 5 parámetros establecidos no se encontró que el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, debido a que hubo pronunciamiento

de los costos procesales, el mismo que si había sido solicitado en el acto postulatorio, y que de acuerdo a Gómez (2014) las costas y costos son señalados en la sentencia aun cuando no hayan sido expresamente o manifestados en los considerandos de la sentencia, pues se trata de condenas accesorias, por el principio de que lo accesorio sigue la suerte del principal.

Por su parte, en la descripción de la decisión, el magistrado no cumplió en el pronunciamiento de mencionar de manera expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración su fuera el caso; sino más bien, omitió pronunciarse respecto a los costos procesales, incumpliendo con lo establecido en la Ley N° 29497 (2010) donde prescribe que el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

#### **5.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral del Distrito Judicial del Santa (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, las cuales fueron de rango muy alta. (Cuadros 4, 5 y 6).

La calidad de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, obteniendo casi la máxima puntuación; esto es, 39 puntos de 40, lo que nos lleva a colegir que se emitió cumpliendo con los estándares requeridos, lo cual analizaremos a continuación.

**La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 4).

La introducción cumplió con todos los parámetros previstos; sin embargo, en la postura de las partes no cumplió con evidenciar la pretensión de la parte contraria al impugnante. Ello en razón de que en dicho proceso las partes no solicitaron informe oral para la audiencia de vista de la causa donde pudo haber oralizado su pretensión la parte contraria al impugnante; esto es, el demandante, procediendo el colegiado a emitir sentencia.

**La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, siendo ambas de rango muy alta (Cuadro 5). Encontrándose en ambas los 5 parámetros previstos.

Se evidencia que el Colegiado ha realizado un análisis y valoración conjunta de los hechos y medios probatorios aportados por las partes, aplicando las normas correspondientes al caso concreto y realizando una correcta motivación de la sentencia, principio de orden constitucional, tal como afirma Gómez (2014) que la motivación debe realizarse en su parte fáctica y jurídica, debiendo hacerse una relación concisa del litigio, de sus causas, los hechos, los medios probatorios, y de su sana crítica que ha determinado hallar la verdad real de lo habido, afirmando también que la recomendación en la motivación es la claridad y concreción, numerando cada uno de los *ítems* abordados, evitando el empleo de frases confusas, coloquiales, contradictorias, etc.

Por tanto, al observar analizar dichas teorías y contrastarlas con los resultados de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, se obtiene que cumplió con todos los parámetros previstos.

**La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron ambas de rango muy alta (Cuadro 6), debido a que se encontraron los 5 parámetros previstos.

Respecto a estos hallazgos de la parte resolutive se evidenció que el Colegiado resolvió únicamente las pretensiones alegadas por el apelante, cumpliéndose con el principio de congruencia procesal que conforme lo sostiene Cabanellas (2003) es la sentencia acorde y conforme con las cuestiones planteadas por las partes, ya las admita o rechace, condenando o absolviendo.

Asimismo, en cuanto a la descripción de la decisión se evidenció que expresa de manera clara la decisión del juzgador habiendo desarrollado los argumentos que sirvieron de base para tomar la decisión.

Finalmente, podemos sostener que la hipótesis planteada para la presente investigación fue apoyada con los resultados finales.

## **VI. CONCLUSIONES**

- El presente estudio consistió en determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote, siguiendo la línea de investigación de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- En relación al objetivo general, se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote fueron de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
- En relación a los objetivos específicos respecto a la sentencia de primera instancia, se concluye que la calidad de la parte expositiva fue alta, la calidad de la parte considerativa fue muy alta y la calidad de la parte resolutive fue alta.
- En relación a los objetivos específicos respecto a la sentencia de segunda instancia, se concluye que la calidad de la parte expositiva fue muy alta, la calidad de la parte considerativa fue muy alta, y la calidad y de la parte resolutive fue muy alta.
- Por lo tanto, se puede concluir que ambas sentencias han sido emitidas de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el cual se observa claramente los principios de uniformidad, congruencia, motivación de las resoluciones judiciales, los cuales son de orden constitucional, garantizando así el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, metodológicamente hay aproximación; pudiendo concluir que ambas sentencias son de calidad muy alta, lo cual nos permite colegir que los jueces están emitiendo las sentencias conforme a ley, resultando justo y razonable para los justiciables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familia. La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Acha, L. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. 2016 (tesis de pregrado)*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/70/CALIDAD\\_MOTIVACION\\_ACHA\\_PENA\\_LIZ\\_MARITZA.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/70/CALIDAD_MOTIVACION_ACHA_PENA_LIZ_MARITZA.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Alvarez, M., Palomeque, M. (2014). *Derecho del Trabajo*. (22 ed.). Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.
- Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso*. (8ª ed.). Lima, Perú: EDDILI.
- Arévalo, J. (Ed.). (2012). *Los medios de prueba en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima, Perú: Editora Perú.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas. (2010). *Derecho Procesal Civil I*. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Bailón, R. (2004). *Teoría general del proceso y derecho procesal*. (2ª. ed.). México, D.F: Limusa.
- Basabe-Serrano, S. (2017). *La calidad de las decisiones judiciales en Cortes Supremas: Definiciones conceptuales e índice a once países de América Latina*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/319679393\\_La\\_calidad\\_de\\_las\\_decisiones\\_judiciales\\_en\\_Cortes\\_Supremas\\_Definiciones\\_conceptuales\\_e\\_indice\\_aplicado\\_a\\_once\\_paises\\_de\\_America\\_Latina](https://www.researchgate.net/publication/319679393_La_calidad_de_las_decisiones_judiciales_en_Cortes_Supremas_Definiciones_conceptuales_e_indice_aplicado_a_once_paises_de_America_Latina)

- Bautista, P. (2014). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.
- Bazán, V., Pereira, S. *Problemas y Soluciones al derecho de acceso a la justicia en el Perú*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjL-525hLTVAhUJTSYKHSONCPwQFghWMAg&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechoysociedad%2Farticle%2Fdownload%2F13131%2F13742&usq=AFQjCNHXCTPGDAdD0ux3MXV75XXCJUKx2g>
- Benavides, F., Binder, A. y Villadiego, C. (2016). *La reforma a la justicia en América Latina: Lecciones aprendidas*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/la-seguridad/12574.pdf>
- Bernuy, O. (2013). *Contratación Laboral*. Recuperado de: [http://aempresarial.com/servicios/revista/293\\_4\\_ALKWEQYJAUNHKRLMYHFBKXVVIFMWGYUHKFDPVBYWWMDGEPDWDY.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/293_4_ALKWEQYJAUNHKRLMYHFBKXVVIFMWGYUHKFDPVBYWWMDGEPDWDY.pdf)
- Blancas, C. (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: Ara Editores.
- Burgos, J. (2010). La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas). Recuperado de: [http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa\\_arquivo.php?id=16&embedded=true](http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true)
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: Ara Editores.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual*. (26<sup>va</sup> ed.). Tomo VII. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá, Colombia: Themis.

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Carrasco, H. (2017). *Derecho procesal civil*. (3a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=5513372&query=derecho%2Bprocesal>
- Carrillo, F. (s.f). *Los retos de la reforma de justicia en América Latina*. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/adjusti2.htm>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. Cresa. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, J. (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. Lima., Perú: Grijley.
- Castillo, J., Luján. T. y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Ara Editores.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cerda, R. (2010). *Elementos fundamentales de la actividad probatoria*. Santiago de Chile, Chile: Librotecnia.
- Ceriajus. (2004). *Plan nacional de reforma integral de la administración de justicia*. Recuperado de [http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/Plan\\_Nacional\\_c](http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/Plan_Nacional_c)

eriajus.pdf

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Comisión especial para la reforma integral de la administración de justicia. (s.f.). *Planificando lo justo*. Recuperado de <http://www.justiciaviva.org.pe/ceriajus/diagnostico/cap3.pdf>

Correa, J. (s.f). *Acceso a la justicia y reformas judiciales en América Latina. ¿Alguna esperanza de mayor igualdad?* Recuperado de <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/117Accesoa lajusticiayreformasjudiciales.pdf>

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: IB de F. Montevideo.

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima, Perú: Jurista Editores.

Chiu, W. (2010). *Alcances sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Santa/documentos/Art%C3%ADculo%20NCPL.pdf>

De la Oliva, A., Díez-Picazo, I., y Vegas, J. (2016). *Curso de Derecho Procesal Civil II*. (3ra. Ed.). Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.

Desdentado, A., Mercader, J. (1994). Motivación y congruencia de las sentencias laborales en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Derecho Privado y Constitución*. N° 4

Fajardo, M. (Ed.). (2015). Apuntes sobre la pretensión de reposición y el petitorio implícito en el proceso abreviado laboral. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Perú: El Búho.

- Figueroa, E. (Año 6-7, N° 8 y 9/2012-2013). Jueces y argumentación. *Revista Oficial del Poder Judicial*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4824748047544a43beb3ff6da8fa37d8/7.+Figueroa+Gutarra.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4824748047544a43beb3ff6da8fa37d8>
- Fernandez, C. (2017). *La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o indemnizatorios?*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wp-content/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. Lima, Perú.
- Gaceta Jurídica (2015). *La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>
- Gómez, F. (2014). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gonzales, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
- Guerrero, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el distrito judicial Lima Norte 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21627/Guerrero\\_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México D.F, Mexico: Mc Graw Hill.

- Herrera, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de justicia*. Universidad ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Temis Palestra Editores.
- Iglesias, S. (2015). *La sentencia en el proceso civil*. Madrid, España: Dykinson.
- Infobae (2017). *El nuevo ranking de corrupción en América Latina expone la percepción global: Venezuela sigue en la peor posición*. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/america-latina/2017/01/25/el-nuevo-ranking-de-corrupcion-en-america-latina-expone-la-percepcion-global-venezuela-sigue-en-la-peor-posicion/>
- Josco, E. (s.f). *La Crisis del Sistema Judicial y los Procedimientos (Alternativos) para la Resolución de Conflictos*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/56/56-3.pdf>
- Ladrón, (2010). *La Administración de la Justicia en la España del Siglo XXI. (Últimas Reformas)*. Recuperado de [http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa\\_arquivo.php?id=16&](http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&)
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual\\_de\\_resoluciones\\_judiciales.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf)
- Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Congreso de la República.

Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 15 de enero de 2010. Recuperado de [https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt\\_\\_ley\\_29497.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt__ley_29497.pdf)

Linares, J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00080-2017, del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos, 2018* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.

Linde, E. (2015). *La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis*. Recuperado de <http://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>

Mansilla, C. (1992). *Los medios de impugnación en el Código Procesal Civil de 1992*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Marín, M., Miranda, F., y Villanueva, N. (2014). *Los diez mayores problemas de la justicia*. Recuperado de [https://www.abc.es/espana/20140217/abci-diez-mayores-problemas-justicia-201402162041\\_1.html](https://www.abc.es/espana/20140217/abci-diez-mayores-problemas-justicia-201402162041_1.html)

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf) .

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Informe de seguimiento primer trimestre 2016*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/INFORME-DE-SEGUIMIENTO-PRIMER-TRIMESTRE-2016.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Acuerdo Nacional por la Justicia*. Recuperado de [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/06\\_Acuerdo-Nacional-por-la-Justicia-Nota-conceptual-para-difusi%C3%B3n.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/06_Acuerdo-Nacional-por-la-Justicia-Nota-conceptual-para-difusi%C3%B3n.pdf).

Montt, M. (2012). *Apuntes de derecho procesal laboral*. Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social. Chile.

- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis-Revista de Derecho*, 67, 227-232.
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª. ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª ed.). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oficina de Control de la Magistratura. *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.
- Osorio, M. (s.f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Datascan. Recuperado de: <http://herrerapenaloza.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf>
- Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado de <http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194>
- Pereira, H. (1961). *Derecho Procesal del Trabajo*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Jurídica de Chile. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=c3SCRPEhg1kC&printsec=frontcover&dq=derecho+procesal+del+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiG9OSnouzkAhWIE7kGHWohB1MQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>
- Pla, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.

- Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2016). *100 días, avances y logros de gobierno*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/10/100-D%C3%ADas-Resumen-de-los-avances-y-logros-de-Gobierno.pdf>
- Proética (2010). *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru>
- Proto, A. (2014). De los ritos especiales a la diferenciación del rito ordinario. *La tutela jurisdiccional*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia - Banco Mundial, Academia de la Magistratura. (2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Guillermo Mayurí. Recuperado de [https://img.legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://img.legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)
- Real Academia de la Lengua Española. (2018); *Diccionario de la Lengua Española*. (22<sup>va</sup>. ed.) Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Ramirez, L. (Ed.). (2005). *Principios generales que rigen la actividad probatoria*. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17569e8046e1186998ae9944013c2be7/Principios+generales+que+rigen+la+activida+probatoria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17569e8046e1186998ae9944013c2be7>
- Rioja, A. (s.f). *La sentencia en el proceso civil*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima, Perú: Printed.

- Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. (2ed.). Lima, Perú: Grijley.
- Romero, J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial Lima Norte Lima, 2018* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Recuperado de <http://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Serrano, E. (2011). *Administración de justicia, conflicto y violencia* (tesina de grado). Universidad Internacional de Andalucía, Colombia. Recuperado de [https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1465/0207\\_Serrano.pdf?sequence=1](https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1465/0207_Serrano.pdf?sequence=1)
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
- Taruffo, M. (Ed.). (2016). *Apuntes sobre las funciones de la motivación. Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Palestra.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Ministerio de Justicia. Diario Oficial el Peruano. Lima: 22 de abril de 1993. Recuperado de: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Presidencia de la República. Diario Oficial el

Peruano. Lima, Perú: 27 de marzo de 1997. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa, Perú: Industria Gráfica Librería Integral.

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima, Perú: Rodhas.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. (2003). *Expediente N° 976-2001-AA/TC*. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2017). *Exp. N.° 02605-2014-PA/TC*. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02605-2014-AA.pdf>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho* Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

Universidad Católica de Chimbote. (s.f.) *Derecho Laboral Individual*. Recuperado de [http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO\\_LABORAL\\_INDIVIDUAL/2\\_SESION/Contenido\\_02.pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/2_SESION/Contenido_02.pdf)

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf) .

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de:

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404\\_ContentadoEnLinea/leccin\\_31\\_\\_conceptos\\_de\\_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html)

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Villena, S. (2015). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2015* (tesis de pregrado). Universidad Católica Lo Ángeles de Chimbote, Perú.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

## ANEXO I

### Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias

#### Sentencia de primera instancia

**EXPEDIENTE** : 02972-2014-0-2501-JR-LA-05  
**DEMANDANTE** : A  
**DEMANDADO** : B  
**MATERIA** : REPOSICIÓN LABORAL  
**JUEZ** : C  
**SECRETARIO** : D

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS**

Chimbote, veintiuno de abril del dos mil quince.-

**VISTOS**; los actuados, la Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

#### **1. ACTUACIONES PROCESALES:**

##### **1.1. Demanda:**

Con escrito de folios 26 a 33, **A** interpone demanda contra **B** solicitando **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.

Mediante resolución número uno de folios 34 a 35 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la audiencia única.

##### **1.2. Audiencia Única:**

###### **• Etapa de conciliación:**

Acreditadas las partes procesales, se invita a las partes a conciliar sus posiciones; sin embargo no se llega a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que el juez declara agotada la etapa de conciliación; procediendo a precisar oralmente la pretensión que es materia del juzgamiento; esto es, determinar si corresponde o no la reposición de la demandante por despido incausado.

Se corre traslado a la parte demandante del escrito de contestación de la demanda de B, concediéndole un plazo para su revisión, y la parte demandante señala que respecto a la fecha de cese de la demandante ha existido un error tipográfico, indicando como fecha de cese el 30 de noviembre del año 2014, por lo que la demandada se desiste de la excepción de caducidad, luego del cual se continúa con la audiencia.

###### **• Confrontación de Posiciones:**

En los alegatos de apertura, la abogada de la demandante (minuto 01'26" de la segunda parte de la grabación), señala que está solicitando la reposición de un despido incausado, manifestando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 21 de marzo del año 2013 al 30 de noviembre del año 2014, señala que su relación es a plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios de la demandada establecen contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado, demostrándose que en dichos contratos ya el Tribunal Constitucional ha establecido la causa objetiva de la contratación, siendo que en el presente caso no está establecido porque se contrató a la actora, a la demandante se le contrata para desempeñar el cargo de secretaria de la división de bienestar y Rectorado pero la demandante nunca ha laborado en esa área, ha laborado en el área de biblioteca o personal hecho que desdice la necesidad de mercado que ha manifestado la demandada que era sólo para cubrir de manera temporal por la naturaleza del contrato es por ello que la causa objetiva del tipo no está plasmada, en los contratos no se indica las funciones principales que tenía que desarrollar la demandante, si bien es cierto indica el cargo más no así las funciones,

se le contrata para que haga las funciones A y hace B y C, por lo que el Tribunal y la Corte Suprema ya ha manifestado al respecto, asimismo, el artículo 27° de la Constitución señala la protección contra el Despido Arbitrario, es que superado el periodo de prueba de los tres meses al periodo que fue cesada el 30 de noviembre del año 2014, ya había superado ampliamente el periodo de prueba, es por eso que sólo podía ser cesada ya sea por su conducta o incapacidad y en el presente caso no ha ocurrido así, habiéndose vulnerado su derecho de trabajo.

El abogado de la parte la demandada, fundamenta sus alegatos de apertura en el (minuto 05' 03" de la tercera parte de la grabación), señala que no ha habido despido sino la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido, señala que los despidos no se presumen, sino que tiene que probarlo la demandante, manifestando que no ha demandado la desnaturalización de los contratos modales, sólo la reposición.

- **Actuación Probatoria:**

Concluida la exposición oral de pretensiones, se enuncia los hechos que no son materia de controversia, se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes, respecto los cuales las partes no proponen cuestiones probatorias, se toma el juramento de ley y se actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes.

- **Alegatos:**

Escuchados los alegatos finales o de clausura de las partes, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

## **2. CONSIDERANDOS DEL JUZGADO:**

### ***De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:***

**PRIMERO:** En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso<sup>1</sup> y la tutela jurisdiccional<sup>2</sup>; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>3</sup>.

### ***De la Actividad Probatoria:***

**SEGUNDO:** La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes

<sup>1</sup> "El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)". LANDA ARROYO, César. "El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos", Lima, AMAG, 2012.

<sup>2</sup> "La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos." SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

<sup>3</sup> La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como un derecho que toda persona cuente con las garantías judiciales al momento de ser procesada (artículo 8°) y para tal efecto el Estado debe asegurar su protección judicial (artículo 25°); reconociendo lo que la doctrina denomina el debido proceso y/o la tutela jurisdiccional, referidas fundamentalmente a reconocer los derechos humanos de los individuos partes en un proceso y las obligaciones del Estado; para satisfacer, de acuerdo a los estándares internacionales, la correcta impartición de justicia.

procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios<sup>4</sup> y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”<sup>5</sup>.

**TERCERO:** Los medios probatorios son valorados<sup>6</sup> por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

***De las pretensiones materia del proceso:***

**CUARTO:** A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, conviene precisar los pretensiones materia del proceso, fijados en la audiencia única (registrada en audio y video), esto es determinar si corresponde la reposición por despido incausado y como petitorio implícito declarar la desnaturalización de los contratos modales suscritos por la demandante; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.

***Del Petitorio Implícito:***

**QUINTO:** La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido “como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que en el seno de éste, sí pueda debatirse la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso sub exámine, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...);” asimismo, en su considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013 LIMA NORTE que señala: “En este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo

<sup>4</sup> “Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)” Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

<sup>5</sup> Avalos Jara, Oxal, Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 322.

<sup>6</sup> “El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)” Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado; y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado, permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por la desnaturalización de un contrato civil o laboral sujeto a modalidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”.

**SEXTO:** Respecto del petitorio implícito en los procesos de reposición, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

**SÉPTIMO:** Al respecto el Magistrado Z<sup>7</sup> señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en el proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal está referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se circunscribe a determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante.

***Del Principio de Primacía de la Realidad:***

**OCTAVO:** “El Principio de Primacía de la Realidad se constituye como uno de los principios pilares del resguardo, en la configuración y reconocimiento de toda relación efectiva de trabajo, pese a las distintas circunstancias a través de las cuales puede surgir el fraude en la contratación laboral operada por el empleador a través de su sagacidad al momento de aparentar una relación de trabajo en sí, En tal sentido este principio trasciende como un arma efectiva que todo ciudadano trabajador puede argumentar para requerir la intervención de la autoridad judicial, en pos del reconocimiento de la relación de trabajo que se encontraba efectivamente desarrollando así como el consiguiente pronunciamiento a su favor de todos los efectos que se derivan de la relación de trabajo instaurada (...)”<sup>8</sup>; siendo necesario establecer que la aplicación de este principio será

<sup>7</sup> [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_33/doc\\_boletin\\_33.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf)

<sup>8</sup> SANCHEZ ZAPATA, Ronni David, en Nuevas Casuísticas en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad por parte de la autoridad jurisdiccional en materia laboral, Revista Soluciones Laborales N° 86, Gaceta Jurídica, p 107.

distinto para cada situación concreta en donde deba ser aplicado, correspondiendo a las partes acreditar los hechos que permitan evidenciar de manera indubitable la realidad de lo que aconteció en contraposición de la apariencia que se le dio a dicha realidad.

**NOVENO:** Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; asimismo, el artículo 72.º de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

**DÉCIMO:** En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, que concordado con lo dispuesto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según lo dispuesto en el artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los distintos contratos modales que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74° de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.

***Del principio de causalidad:***

**DÉCIMO PRIMERO:** Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del Tribunal Constitucional es aquel *“en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”*. En mérito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato

modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener; de tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la LPCL.

***De la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado:***

**DÉCIMO SEGUNDO:** Resulta del caso dilucidar si se produjo la desnaturalización de los contratos de trabajo de sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante, por el periodo del 11 de marzo del 2013 al 30 de noviembre del 2014 conforme al Certificado de Trabajo de folios 3 y los contratos de folios 50 a 54; así, del contenido de los contratos, se advierte que la demandada contrato a la actora para realizar la función de SECRETARIA, de la División de Bienestar - Rectorado, estableciendo en la cláusula quinta que en contraprestación de los servicios prestados por el CONTRATADO, B se obliga a pagar una remuneración mensual básica de S/. 800.00 y S/. 1,150.00 nuevos soles, igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y a otorgar los beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo determinado; sin embargo se ha desempeñado como Asistente de la División de Personal, cargo totalmente distinto al que fue contratada, lo que evidencia que la contratación no obedeció a la necesidad de mercado que alega la demandada; asimismo del memorando N° 361-2014 de fecha 17 de noviembre del 2014, dirigida a la actora, comunicándole su rotación como apoyo a la División de Personal por la desactivación de la División de Personal - para la cual había sido contratada - se acredita que continuó laborando a pesar que haberse desactivado el área para la que fue contratada; desnaturalizando así el contrato de trabajo modal suscrito, puesto que el área para la que fue contratada se desactivó; además se debe tener en cuenta que estando a las labores de secretaria que realizaba, se encuentra dentro del giro de servicios públicos que presta la demandada al ser una Institución Educativa, respecto a lo que no existe controversia si es que la actora desarrollo o no labores de naturaleza permanente con relación al cargo de secretaria, dado que es la misma parte demandada que acepta dicho fundamento; por tanto, en virtud de que la demandada tiene la obligación de especificar las funciones de la actora, mediante contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado, netamente temporal y explicar por qué razón dicho servicio tiene carácter temporal o accidental dentro de su actividad económica y establecer el objeto previamente establecido donde se señale la situación de excepcionalidad (la regla es la permanencia en el trabajo) para que la actora no sea contratada a plazo indeterminado, contrario a ello la actora realizaba labores de naturaleza permanente, debiéndose sancionar dicha inobservancia con la declaración de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, debiendo declararse la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado, desde el 11 de marzo del año 2013 hasta el 30 de noviembre del año 2013, por un contrato de naturaleza permanente a plazo indeterminado.

***Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:***

**DÉCIMO TERCERO:** El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: *“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa.*

*Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)*<sup>9</sup>; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”<sup>10</sup>.

**Del despido incausado:**

**DÉCIMO CUARTO:** El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, en su fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos o precisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique y por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

**DÉCIMO QUINTO:** Encontrándose acreditado que el vínculo laboral de la actora con la demandada B, inició 11 de marzo del año 2013 hasta el 30 de noviembre del año 2014, y es de naturaleza indeterminada, y que el cese de la actora, no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley; por lo que al haber superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, había adquirido el derecho a la protección contra el despido; por lo que resulta procedente ordenar la reposición de la demandante en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel; resultando fundada la demanda.

**3. RESUELVO:**

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Perú, el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación; la Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo; **RESUELVE:**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.
2. En consecuencia, **ORDENO** a la demandada **B**, **REPONER** a la demandante **A** en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel.

<sup>9</sup> Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

<sup>10</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002.

3. Consentida que sea esta sentencia, **ARCHIVASE** los actuados en el modo y forma de Ley.
4. **NOTIFÍQUESE.** -

## **Sentencia de segunda instancia**

### **SALA LABORAL.**

**EXP. NRO. : 02972-2014-0-2501-JR-LA-05.**

**MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.**

**RELATORA : C**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE: A**

### **SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

#### **RESOLUCION NÚMERO: DOCE.**

Chimbote, diecinueve de abril

Del dos mil dieciséis. -

#### **ASUNTO:**

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número seis, su fecha veintiuno de abril del dos mil quince, integrada mediante resolución número siete de fecha veintinueve de abril del año dos mil quince (en el extremo de los costos del proceso), la misma que declara FUNDADA la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por A, contra B, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. 2. En consecuencia ORDENO a la demandada B, REPONER a la demandante A, en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, fijándose por costos del proceso la suma de S/. 2,500.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

#### **FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:**

La demandada mediante su recurso impugnatorio sostiene: a) La recurrida presenta errores de forma y fondo consistentes en la inobservancia de las reglas mínimas contenidas en las normas del Código Procesal Civil, indicando que no se ha respetado el Principio de Congruencia Procesal; b) Que, ha quedado acreditado que la contratación modal celebrada con la demandante, no infringe ninguna de sus disposiciones, ni mucho menos las referidas a los contratos de trabajo por la modalidad de necesidad del mercado, cuya amplitud y alcances están normadas en los artículos 54, 55 y 58 de la LPCL; c) La apreciación sobre el cuestionamiento de los contratos de trabajo que obran en autos carece de base legal, y por lo tanto, refiere que la considera subjetiva y carente de objetividad, indicando que al celebrarse se consignaron las funciones a desempeñarse en determinado cargo inclusive en aspectos ordinarios y permanentes de la actividad propia de la demandada, pues no existe ninguna disposición relativa a la contratación modal que establezca este tipo de prohibiciones de modo que la contratación modal no representa la exigencia de respetar la asignación de la función para la cual fue contratada; d) Lamentablemente el despido incausado que aduce la demandada para peticionar su reposición nunca fue materia de comprobación en el proceso; así también alega que no debe proceder el pago de costos procesales, puesto que lo accesorio sigue la suerte del principal, solicitando que a venida en grado sea revocada; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.

#### **FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

1. Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico.

2. Que, la demandante A interpone demanda contra B solicitando REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, alegando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 21 de marzo del año 2013 al 30 de noviembre del año 2014, señala que su relación es a plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios de la demandada establecen contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado; sin embargo, no se especifica la causa objetiva de su contratación, alegando que con ello queda demostrado la desnaturalización del contrato modal y que la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, por tanto refiere que sólo podía ser despedida por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad de lo contrario se trataría de un despido arbitrario.

3. Que, antes de analizar sobre el fondo del asunto, resulta necesario exponer algunas definiciones conceptuales desde la perspectiva de la doctrina y la jurisprudencia en cuanto se refiere a los contratos modales; en este sentido, debe tenerse en cuenta que este tipo de contratación laboral se determina por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. Debiéndose considerar que la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo No. 003-97-TR, artículos 53 al 56. Además, en el artículo 74, segundo párrafo de la norma citada, se establece que: “En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo empleador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”, por lo tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.

4. Que, por otro lado respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC No. 10777-2006-PA/TC en su fundamento 7 ha precisado: “(...)En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”; siendo así, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilización en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

5. Que, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, tema de fondo del caso de autos, toda vez que si bien el demandante solicita su reposición por despido incausado también es cierto que en sus fundamentos facticos alegó la desnaturalización de sus contratos, en htanto sus labores fueron de naturaleza permanente; siendo así tenemos que, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo No.003-97-TR se considera

a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

6. Que, el artículo 72.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que *“Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*; asimismo, el artículo 58.º del Decreto Supremo citado establece que: *“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74º de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”*.

7. Que, conforme la STC No. 10777-2006-PA/TC y STC No. 04107-2011-PA/TC para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada; por otro lado, si nos remitimos a la doctrina nacional, Villavicencio Ríos, Alfredo en su obra: La Contratación Laboral en el Perú; Lima: Grijley, 2008, p. 13, sostiene: “la contratación laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”. Entonces, como muy bien señala la CAS LAB No. 45-2012 LA LIBERTAD, “debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.

8. Que, en el presente caso, aparece de autos que entre las partes suscribieron “Contrato Sujeto a Modalidad Por Necesidades de Mercado” correspondiente a los períodos: a) Del 11 de marzo al 31 de mayo del 2013; b) Del 01 de junio al 30 de noviembre del 2013; c) Del 01 de diciembre del 2013 al 31 de mayo del 2014; d) Del 01 de junio al 31 de agosto del 2014; e) Del 01 de setiembre al 30 de noviembre del 2014, tal y conforme se puede verificar de los diversos contratos que corren de fojas cincuenta a cincuenta y cuatro, así como con el certificado de trabajo expedida por la demandada, el mismo que obra a fojas tres; siendo materia de controversia, si estos contratos tienen eficacia legal o por el contrario se encuentran desnaturalizados, por consiguiente se reputa como un contrato

de duración indeterminada, análisis que debe efectuarse en base a la norma aplicable y valorando las pruebas aportadas por las partes, para así amparar o desestimar la pretensión de la actora.

9. Que, bajo tal contexto, el artículo 58º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que: **“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado** aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74º de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, **deberá constar la causa objetiva** que justifique la contratación temporal. **Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible** del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.

10. Que, al respecto el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 01998-2013-PA/TC TACNA de “X” de fecha 21 de noviembre del 2013, ha señalado en su considerando: *“3.3.6 De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral.”* y 3.3.7 *“Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.”* Así también el considerando 3.3.9 señala: *“Asimismo, se debe anotar que la emplazada, recién en la contestación de la demanda, ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación de la demandante “(…) se debió a que como es de conocimiento público, “Y” inicia su Campaña Escolar de Créditos 2011 en el mes de enero de 2011, lo cual originó incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, provocando que en el Área de Contabilidad se dé un incremento en la presentación de entregas a rendir y viáticos y justamente por ello, es que el Jefe del área solicita que un personal sea puesto como apoyo de su Área, por lo cual se dispuso la contratación de la demandante solo para que cumpla dichas labores de manera temporal, durante la duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011, en calidad de auxiliar de Contabilidad” (ff. 91 y 92); pero dicho hecho no fue consignado de modo alguno en los contratos suscritos por las partes.” Y el considerando 3.3.10 refiere: *“Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado.”**

11. Que, en el caso de autos, en primer lugar, la accionante fue contratada por el período comprendido desde el 11 de marzo del 2011 hasta el 31 de agosto del 2014, con cargo de Secretaria/ División de Bienestar-Rectorado, indicando en su primera cláusula que “La Universidad necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre

académico”; sin embargo, conforme es de advertir dicho enunciado resulta genérico y no precisa de modo alguno, la justificación para la contratación de la demandante; máxime, si para este tipo de contratos se tiene que el incremento de la actividad empresarial debe ser coyuntural; entendiéndose ello por extraordinario e imprevisible y temporal, lo que no ha ocurrido en el presente caso, en tanto conforme es de verse de autos la accionante fue contratada como Secretaria/División de Bienestar-Rectorado; empero, también se desempeñó como Asistente de la División de Personal, no habiendo la demandada de modo alguno acreditado el carácter coyuntural o temporal que se requiere en dicha contratación, tal y como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia invocada en el décimo considerando de la presente resolución; siendo ello así, debe entenderse que dicho contrato ha sido simulado y por ende, se ha desnaturalizado la contratación de la demandante al haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; coligiéndose, que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos suscritos por la demandante con la demandada, éstos deben ser considerados como un contrato sujeto a plazo indeterminado; asimismo, en cuanto al pago de costos del proceso debe tenerse en cuenta que al haber amparado la pretensión principal corresponde amparar el pago de los costos del proceso conforme lo ha dejado indicado la A’quo en la recurrida, siendo ello así, la venida en grado debe ser confirmado. Por estos fundamentos, la Sala Laboral de esta Sede Judicial.

**RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número seis, su fecha veintiuno de abril del dos mil quince, integrada mediante resolución número siete de fecha veintinueve de abril del año dos mil quince (en el extremo de los costos del proceso), la misma que declara FUNDADA la demanda de fojas 26 a 33, interpuesta por **A**, contra **B**, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. 2. En consecuencia ORDENO a la demandada **B**, cumpla con REPONER a la demandante **A**, en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, fijándose por costos del proceso la suma de S/.2,500.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa; y, devolvieron a su Juzgado de origen. **Juez Superior Titular Ponente D.**

**S.S.**

**D.**

**E.**

**F.**

ANEXO 2

Cuadro de Operacionalización de la variable calidad de Sentencia e indicadores – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	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.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia <b>congruencia con la pretensión del demandante.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia <b>congruencia con la pretensión del demandado.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia <b>congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		PARTE	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian <b>la selección de los hechos probados o improbados.</b> <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><b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian <b>la fiabilidad de las pruebas.</b> <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><b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian <b>aplicación de la valoración conjunta.</b> <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><b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia <b>aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

		<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación del derecho</b>	<p>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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></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) <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>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) (<b>Si cumple/No cumple</b>)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple/No cumple</b></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. <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<b>S E N T E N C I A</b>	<b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b>	<b>EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones,</p>

			<p><i>congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p> <p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>RESOLUTIVA</b>	<p><b>Aplicación del Principio de</b></p> <p><b>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)</b> <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones</b></p>

			<p><b>Congruencia</b></p> <p>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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple/No cumple</b></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. <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

## **ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, 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 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explicita 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 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 prueba, 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

### **2.2. 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 RESOLUTIVA**

#### **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
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. 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

## **SENTENCIA DE 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

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 las 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

## **2.2. 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
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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

## ANEXO 4

### CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS 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.*
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 DOCTRINARIOS, 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**

<b>Texto respectivo de la sentencia</b>	<b>Lista de parámetros</b>	<b>Calificación</b>
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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 DE LA PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

**Cuadro 3**

##### **Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva**

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
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

##### **Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, 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 resolutiva, 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 en cada nivel habrá 2 valores.
- ⤴ 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

### 5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

**Cuadro 4**

#### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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

## **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					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			<b>X</b>			<b>14</b>	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				<b>X</b>			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

#### 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 habrá 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

### 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	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			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...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	14	[17-20]	Muy alta						
		Motivación de los hechos				X			[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho								[9- 12]						Mediana
						X				[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
										[3 - 4]						Baja
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja						

### 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.
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 – Anexo1.

## ANEXO 5

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa, Chimbote, 2019, 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. Asimismo, cumplo con informar, que el presente trabajo forma parte de una línea de investigación, denominado “*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*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial; sin embargo, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento. Chimbote, mayo del año 2019.



-----  
Tesisista: Jhoselyn Katerine, Chávez Zárate  
DNI N° 46092011