



UCT

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESPIDO INCAUSADO, EN EL
EXPEDIENTE N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE PIURA–PIURA. 2020**

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

AUTORA

**DANIELA SOFÍA MORALES AGUILAR
ORCID: 0000-0001-6443-0155**

ASESOR

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ORCID: 0000-0001-6049-088X**

PIURA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Daniela Sofía Morales Aguilar
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
Piura, Perú

ASESOR

Elvis Marlon Guidino Valderrama
ORCID: 0000-0001-6049-088X
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y
ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Piura, Perú

JURADO

Mgtr. Carlos César Cueva Alcántara
ORCID: 0000-0001-5686-7488

Mgtr. Rafael Humberto Bayona Sánchez
ORCID: 0000-0002-8788-9791

Mgtr. Gabriela Lavallo Oliva
ORCID: 0000-0002-4187-5546

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO**

**Mgtr. GABRIELA LAVALLE OLIVA
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento primordial e indispensable a Dios por guiar cada paso importante en mi vida, por brindarme esa gran oportunidad de lograr mis objetivos y por permitirme avanzar cada día con esa gran seguridad de ese amor incondicional que solo él nos sabe brindar.

Le doy gracias a mi Princesa Anghie porque mi fuerza y empeño es gracias a ella y sobre todo a mis padres porque una simple palabra de agradecimiento jamás podrá compensar todo el apoyo que siempre me brindaron, no existe duda alguna que sin ellos nada hubiera sido posible.

No me alcanzará ni una vida entera para terminar de agradecer a quienes me acompañaron y me seguirán acompañando en el trayecto hasta que dios me lo permita.

Daniela Sofia Morales Aguilar.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la **calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado, en el expediente N° 01556-2015-0-2001-jr-la-02, del distrito judicial de Piura–Piura. 2020.** Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Amparo calidad, proceso constitucional, despido arbitrario y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the Constitutional Process of Amparo - Arbitrary Dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00045-2012-0-2001- JR-CI-02, of the Judicial District of Piura, Piura.2020. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done, from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very 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.

Key words: Amparo quality, constitutional process, arbitrary dismissal and sentence.

INDICE

1.	PLANTEAMIENTO DE LA TESIS	8
1.1	Caracterización del problema.	8
a)	En relación al Perú:	9
1.2	Justificación de la investigación	13
2.	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	15
2.1	ANTECEDENTES	15
2.2	MARCO TEÓRICO	19
	Acción	19
	Jurisdicción	22
	La Competencia	26
	La pretensión	29
	El Proceso	30
	El debido proceso formal	31
	El Proceso Laboral	34
	Los puntos controvertidos	38
	Las resoluciones judiciales	49
	Etimología	52
	La motivación de la sentencia	54
	Principios relevantes en el contenido de la sentencia	56
	. Medios impugnatorios.....	57
	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	58
	Beneficios Sociales	60
	Definición	60
	Beneficios laborales reclamados	60
	Compensación por tiempo de servicios	63
	Definición	63
	El Despido en la Legislación Nacional	68
	Definición	69
	Despido Justificado o Despido Legal.	74
	Clases de Despido según el Tribunal Constitucional	77
	Despido Nulo	77
	Los Principios del Derecho del Trabajo	81
	Definición	81
	MARCO CONCEPTUAL	86
3.	METODOLOGÍA.....	88
	Tipo y Nivel de Investigación.	88
	Tipo de investigación: cuantitativa – cualitativa (Mixta).	88
3.1	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
	A	100
	N	100
	E	100
	X	100
	O	100
	S	100
	ANEXO 1	101
	ANEXO 2	108

1. PLANTEAMIENTO DE LA TESIS

1.1 Caracterización del problema.

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

González, J. (2006), en Chile, 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) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo 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 pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

En América Latina, durante la década de los noventa, se ha caracterizado por una saturación de los despachos judiciales y una falta de eficacia del sistema judicial para poder operar y brindar una solución a los conflictos de intereses que se presentan a diario. Con esto, se ha producido una fuerte desconfianza de los ciudadanos en el órgano administrador de justicia, muchas veces llegando extremos de buscar obtener justicia con sus propias manos. (García y Abondano, 2005).

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a

resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. c) El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia”.

a) En relación al Perú:

Barbagelata (2000) citando a Rendón Vázquez; refiriéndose al Perú en el tema laboral, anota que la enorme duración de los procesos laborales se debería fundamentalmente: a) Las innumerables posibilidades que la flexibilización ha brindado a los empleadores de evadir el pago de los derechos sociales; b) El hecho de que el interés que se paga por los créditos laborales sea inferior al de las deudas civiles; c) La falta de preparación de los jueces laborales; d) La gran cantidad de procesos laborales en relación con el número de jueces.

Así las cosas, uno de los problemas que siempre se ha tenido frente al Poder Judicial es su falta de confianza en dicha institución, ya que es considerada como una de las instituciones más propensas a la corrupción de parte de sus miembros; lo cual no muchas veces difiere de la realidad, ya que siempre se pueden comprobar a través de los diversos medios de prensa, las constantes detenciones de jueces, secretarios, asistentes, etc., que han sido sorprendidos recibiendo dádivas de los litigantes con el fin de obtener un beneficio en sus procesos. (Calderón, 2008).

Según IPSOS Apoyo (2010), la mitad de la población peruana (51%) sostiene que el principal problema que afronta el país es la corrupción, que lejos de disminuir

aumenta, y a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú. Pero todo lo expuesto no es nuevo, porque Eguiguren (1999) expone, para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial y están decepcionados de la administración de justicia. Han interiorizado la impresión de que el poder judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia.

En nuestro país, en los últimos años se observa, niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia, alejamiento de la población del sistema, altos índices de corrupción y una relación directa entre la justicia y el poder, lo cual es negativo. Asimismo, se reconoce, que el sistema de justicia pertenece a un viejo orden, corrupto en general con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas. (Cornejo, 2010).

En el mismo sentido, el retardo en el trámite de los procesos judiciales también es otro de los problemas que se presentan, y no sólo al esperar el resultado a obtenerse con la expedición de las sentencias, sino también con pedidos tan simples como lo son acceder a copias certificadas de un expediente judicial. (Ministerio de Justicia, 2011).

- En el ámbito local:

La ciudad de Piura es uno de los distritos judiciales que enfrentan una carga abundante, con un exceso de carga procesal en exceso del 29.63%, siendo en comparación con los demás distritos judiciales, uno de los que más carga procesal evidencia. (Ministerio de Justicia, 2011).

Es por tal motivo, que la administración de justicia en Piura, como en cualquier otro país del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición del proceso como una estructura formal, la falta o nula capacitación de los juzgadores, entre otros. Para ello propone el derecho a un debido proceso, dentro de un plazo razonable, o sin dilaciones indebidas. (Quinto, 2009).

Finalmente, en la ciudad de Piura, se confía poco en nuestra administración de justicia y que la principal causa que genera esta desconfianza es la corrupción del Poder Judicial y la lentitud de los procesos, frente a una creciente demanda de ciudadanos que reclaman la solución de sus conflictos jurídicos. (Castro, 2011).

La formulación del pre informe obedece a las exigencias previstas en el Reglamento de Promoción y Difusión de la Investigación (RPDI) – Versión 6 (ULADECH, 2015), y la ejecución de la línea de investigación (LI) existente en cada carrera profesional. Por esta razón el referente para éste pre informe individual, es la línea de investigación, que en la Carrera Profesional de Derecho se denomina “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” (ULADECH, 2014), cuya base documental son expedientes judiciales pertenecientes a todos los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial peruano.

Así las cosas, el título de la LI revela dos propósitos, uno inmediato y el otro mediato; el primero, quedará satisfecho con el análisis de sentencias pertenecientes a procesos individuales concluidos, determinándose en cada estudio la calidad de las sentencias existentes; mientras, que el segundo, propósito será contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales utilizando para ello los resultados de los trabajos individuales, aquel documento que el RPDI denomina meta análisis, que estará a cargo del equipo de investigación de la carrera profesional que se hará utilizando los resultados de las investigaciones individuales, por eso se dice que la investigación comprende a estudiantes y docentes.

La LI, entonces, es un documento referente que se ejecuta a través de los trabajos individuales donde la actividad investigativa consiste en determinar la calidad de las sentencias existentes en un expediente judicial, que viene a ser la base documental del trabajo de fin de carrera.

Es así, que al haber seleccionado el expediente N° **01556-2015-0-2001-JR-LA-02**, perteneciente al Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre despido incausado; donde se observó que la

sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo al haberse interpuesto recurso de apelación motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia apelada y ordenar la reposición del trabajador al puesto en que se encontraba antes del despido incausado.

Al respecto la pregunta de investigación es:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **01556-2015-0-2001-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2018?

El objetivo general de investigación es: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **01556-2015-0-2001-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2018.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazan seis objetivos específicos relacionados con cada parte de la sentencia los cuales son:

Respecto de la sentencia de primera instancia:

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

Respecto de la sentencia de segunda instancia

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

1.2 Justificación de la investigación

Finalmente, el estudio se torna importante, a pesar de las limitaciones encontradas, que se inició con una aparente negativa para acceder a las sentencias, peor al expediente; a pesar que la función jurisdiccional se ejerce a nombre de la Nación; y que el acto de analizar y criticar las resoluciones judiciales, es un derecho atribuido a toda persona, de acuerdo a la norma del artículo 139° inciso 20 de la Constitución de 1993. Por eso, los resultados están dirigidos a los jueces, para que agreguen a los hallazgos, su experiencia y conocimiento, asegurando la mitigación de la desconfianza social.

Respecto a la metodología, se trata de un estudio de caso, basado en parámetros de calidad extraídos de la revisión de la literatura que serán desarrollados en el marco teórico conceptual del trabajo; el nivel de la investigación es exploratorio descriptivo; porque el estudio aborda contextos poco frecuentados; la fuente de información es el expediente N° **01556-2015-0-2001-JR-LA-02**, que es elegido mediante muestreo no probabilístico llamado técnica por conveniencia, los criterios de inclusión son: proceso concluido con interacción de ambas partes y con sentencias de primera y segunda instancia; para la recolección de datos está previsto aplicar la técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, donde se observan cinco parámetros o estándares de calidad, para cada sub dimensión de la variable (Ver operacionalización de la variable en el anexo 1), el análisis de los resultados será por etapas: a) abierta y exploratoria; b) sistematizada, en términos de recolección de datos, y c) análisis sistemático. Para presentar los resultados está previsto, seguir los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

Para el manejo de la información que brinda el expediente judicial, se ha previsto sensibilizar al participante, porque el documento revela situaciones que incumben el ámbito privado de las partes en conflicto, por eso, está sujeto a reglas de la ética y el respeto a la dignidad humana, para ello se suscribe una declaración de compromiso ético. Finalmente, se observa la evidencia empírica (objeto de estudio) está conformada por las dos sentencias que se adjuntan como anexo 4.

Los resultados se obtienen en base a la organización de los parámetros encontrados en cada sub dimensión de la variable; para el recojo de datos se aplica el instrumento

respectivo y la organización se sujeta a los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES

Escobar (2012) refiere en su tesis sobre “La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia” la siguiente conclusión: a) El principio constitucional de motivar las resoluciones se inserta en el sistema de garantías que las constituciones democráticas crean para la tutela de los individuos frente al poder estatal. Pero además de esta garantía se apunta también a un principio jurídico político que expresa la exigencia de controlabilidad a cargo del mismo pueblo, depositario de la soberanía y en cuyo nombre se ejercen los poderes públicos. b) El proceso cualquiera sea su naturaleza tiene como propósito el establecimiento de la verdad, puesto que sin ella no hay cabida para administrar objetivamente la justicia. En materia procesal, el camino para el establecimiento de la verdad viene a ser la prueba, en razón de que es a través de ella que se puede demostrar la certeza sobre la existencia de un hecho o sobre la veracidad de un juicio. c) La valoración de la prueba no es sino la averiguación judicial de los hechos que tiene como meta la comprobación de la verdad, la que se conseguirá cuando el juez concluya en su fallo con la certeza moral de que su convencimiento es honesto y serio, fundado sobre las pruebas que constan del proceso. El proceso interno de convicción del Juez, debe ser razonado, crítico y lógico, en la exposición de los fundamentos del fallo, decidir razonablemente es tener en cuenta las reglas de la “sana crítica” entendida ésta como la orientación del Juez conforme a las reglas de la lógica, experiencia y equidad. El Juez en su pronunciamiento debe remitirse a los hechos invocados por las partes, confrontarlos con la prueba que se haya producido, apreciar el valor de ésta y aplicar, la norma o normas jurídicas mediante las cuales considera que debe resolverse el pleito. d) Respecto a la valoración de la prueba, en la motivación de las resoluciones en nuestra legislación, lamentablemente como ya se expuso en este trabajo, un gran número de nuestros jueces no realizan una verdadera valoración de las pruebas, al momento de motivar, lo cual conlleva a la arbitrariedad de las sentencias. La confirmación si habido o no arbitrariedad, es sencilla, pues basta con examinar si la decisión discrecional está suficientemente motivada y para ello es suficiente mirar si en ella se han dejado espacios abiertos a una eventual arbitrariedad. Debiendo recalcar que la motivación de las sentencias sirve para que cada cual o el público en su conjunto vigilen si los jueces y tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les han confiado. e) La omisión de motivar los fallos, los jueces la realizan pese a que nuestra Constitución y normativa legal vigente, exige una estricta correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes. En nuestra legislación es obligación de los jueces y magistrados elaborar las sentencias de

manera motivada, es decir los argumentos deben ser claros, racionales, lógicos, lo cual da a las partes seguridad jurídica respecto a la resolución de su conflicto, que fue presentado ante dicha autoridad. Solo si el fallo está debidamente motivado se mirará con respeto aún cuanto no se comparta con la decisión tomada

Figuroa (2009) en Perú, investigó: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral” y obtuvo como conclusión: 1) Los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes: a.- En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales. b.- En casos expuestos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. 2) La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renuncia, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa. 3) La predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia.

Según Neves (1997) sobre “protección laboral” y su evolución en el Perú, señala: “(...) en abril de 1911 se realizó la primera huelga general, la cual tenía como consigna el establecimiento de una legislación que observe una jornada de ocho horas de trabajo para todos los establecimientos industriales y comerciales, una ampliación de las compensaciones a los trabajadores, vivienda para la clase trabajadora, luchar contra el desempleo y ampliar la educación pública y medidas de protección para los campesinos indígenas de la sierra. Dentro de esta perspectiva, es que, con fecha 29 de enero de 1913, el Gobierno dictó un decreto supremo que si bien es cierto reconocía el derecho de huelga, hacía difícil su realización en tanto su reglamentación resultaba muy compleja; (...) “La Ley N° 2760 del 26 de junio de 1918 que se refería a la inembargabilidad de los sueldos y las pensiones de los empleados públicos y los salarios de los obreros salvo por obligaciones alimentarias”; “La Ley N° 2851” del 23 de noviembre de 1918 que establecía reglas de protección laboral a favor de las mujeres y los menores; la Ley N° 3010 del 28 de diciembre de 1918 que reguló el descanso dominical y en los días feriados; y, finalmente, la Ley N° 3019 del 27 de diciembre de 1918 que impuso a los empresarios la obligación de dotar de habitaciones a sus obreros y familiares si el establecimiento industrial estaba más de un kilómetro de los centros poblados. En lo que se refiere al marco de la estabilidad laboral, ésta se remonta a la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, en el gobierno de Leguía, cuyo inciso A del artículo 16°

confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; en contraparte se obligó al trabajador a que en caso de retiro voluntario cumpla con dar a dar aviso con 40 días de anticipación a su empleador; en consecuencia, podemos observar que dentro de este contexto se legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral”.

Continuando lo anteriormente señalado, Carrillo (2008) refiere que, con el Decreto Ley N° 22126, promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez el mismo que derogó la ley anterior, y elevó el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservó las 4 horas mínimas de trabajo; es en este periodo podemos evidenciar que el llamado “periodo de prueba” se alargó, apareciendo la figura de la “estabilidad relativa”. Es en el año 1986, durante el primer gobierno del ex presidente Alan García que se instauró el período de prueba a tres meses volviendo a la estabilidad laboral. En esa época el empleo disminuyó severamente, mas no se dio solución al problema de la desocupación. Así, que se dio la Ley N° 24514, el 4 de junio de 1986; (...) “A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el “Decreto Ley N° 728”, cuya segunda disposición transitoria determinó que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: en materia de falta grave, determinó la inhabilitación que autorice el despido sólo podrá ser de naturaleza judicial; la condena por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipuló la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8° de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador; determinó en materia de indemnización se le abonará lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legisló en todo lo demás se le aplicará lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N° 003.97 (28/03/97). Sin embargo es en el año 1991, durante el primer gobierno de Alberto Fujimori que se produjo una reforma laboral que eliminó la estabilidad laboral parcialmente para "fomentar el empleo". Con esta reforma se creó un sistema mixto, es decir, estabilidad laboral absoluta para el despido nulo (que afecta derechos fundamentales) y estabilidad relativa para el despido injustificado (arbitrario)

que se repara con indemnización. "El sistema mixto es lo que impera en el mundo globalizado, es decir una "Estabilidad laboral relativa".

Nuestro país ha tenido una rica evolución sobre la temática del despido, el mismo que ha tomado un sentido totalmente diferente, pues ya no contamos con una estabilidad laboral absoluta, sino meramente relativa, así pues, el trabajador merece esa seguridad laboral toda vez que no incurra en una causal regulada por ley que conlleve un despido justo, en ese sentido, Toyoma (2009) refiere que: (...) "en los ochenta teníamos un sistema de protección basado en la reposición (estabilidad laboral absoluta) y en los primeros años de la década del noventa se transitó hacia un sistema que tiene como regla a la indemnización (estabilidad laboral relativa) y como excepción a la reposición (despido nulo). En medio de todo ello, desde setiembre de 2002 el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional – vía control difuso e inaplicación de las normas laborales – el sistema de protección indemnizatoria ante un despido y sancionó la reposición como regla ante un despido sin expresión de causa (más los llamados despidos fraudulentos o lesivos de derechos fundamentales con ocasión del despido). De esta forma, ante un despido sin expresión de causa, el trabajador tiene dos vías excluyentes: o inicia una acción de amparo (reposición) o un juicio laboral ordinario (indemnización)".

En otro sentido, Pérez (2002), señala en su ponencia denominada "desafíos y perspectivas del derecho del trabajo y de los regímenes de pensiones en el Perú"-primer congreso nacional de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social (Trujillo, 27, 28 y 29 de octubre 2004) los siguientes alcances sobre materia laboral en el Perú: a) Actualmente, la RMV tiene el problema que puede resultar desbordada en el futuro si se llega a estabilizar en una suma real, lo cual traería como consecuencia que la remuneración integral subiera más allá de lo razonable, cosa que no va a ocurrir tratándose de la UIT. Artículo 171°.- Bono salarial. El proyecto permite el pago de bonos salariales no afectos a tributos, aportes pensionarios ni subsidios por enfermedades o similares no mayor el 20% del básico registrado en el libro de planillas. Esta norma es razonable y permite una flexibilidad que actualmente no existe en la legislación, salvo en lo relativo a alimentación, para permitir mejores remuneraciones libres de carga. b.- El pleno jurisdiccional nacional laboral lima 28 de junio de 2008. Adoptó por mayoría la postura que enuncia lo siguiente: "Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso

de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes”. Finalmente, en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, se crea el Régimen Laboral Especial para la MYPE, dirigido a fomentar su formalización y desarrollo, así como a mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. Este régimen laboral, se aplica a partir del 01 de octubre de 2008, fecha en que entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1086. Por éste D. S., los trabajadores de la MYPE tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital (RMV), de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes. Sin embargo, no están sujetos a percibir los suplementos que se calculan tomando en cuenta la remuneración como base de cálculo, como la asignación familiar. Asimismo, se puede establecer mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor, con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Los trabajadores de la MYPE tienen derecho a una jornada de trabajo de ocho horas diarias, descansar un día a la semana, y recibir el pago por las horas extras que realicen, siéndole aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671.

2.2 MARCO TEÓRICO

Acción

Definición

Según Ossorio (2003), la acción es el derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe.

La acción es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica. Ello es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y de haber asumido el Estado la función jurisdiccional. (Alsina, 1956).

Según, Castillo y Sánchez (2010), la acción presenta las siguientes acepciones: a) Como sinónimo de derecho; es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice: “el actor carece de acción”, lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar; b) Como sinónimo de pretensión; es éste el sentido más usual del vocablo, en la doctrina y la legislación (...), se habla entonces, de acción fundada y acción infundada, de acción real y acción personal, de acción civil y acción penal. En cierto modo, esta acepción de la acción, como pretensión, se proyecta sobre la de demanda en sentido sustancial y se podría utilizar indistintamente diciendo: demanda fundada e infundada, demanda de un derecho real o personal, etc.; c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla, entonces, de un poder jurídico que tiene toda persona como tal, y en nombre del cuál le es posible acudir ante los Jueces en demanda de amparo a su pretensión.

Características del derecho de acción

En cuanto a las características de la acción, Oderigo (1989), afirma que son las siguientes: a) Publicismo: El acceso a la función actora no se permite como consecuencia del derecho material con que cuente el actor, incierto hasta el momento de la sentencia, sino por la atención que merecen los reclamos de quienes tengan razón, para evitar que éstos puedan quedar insatisfechos; y esto significa función pública, en el más estricto de los sentidos; b) Unidad: La idea de unidad persiste en la especie acción civil, porque deriva de la concepción de una acción procesal autónoma con relación al derecho material cuya realización se pretenda. Aparece la acción civil como un manto único, bajo el cual se agitan las pretensiones civiles diversas, imponiéndole formas cambiantes, pero sin hacerle perder su carácter esencial de reclamo dirigido contra el Estado; c) Revocabilidad: El actor puede apartarse del proceso en cualquier momento, revocando así su primitivo designio, sin que el Juez ni nadie pueda suplirlo en lo que a impulso procesal se refiere; d) Transferibilidad: En principio, los derechos civiles son transmisibles, por actos entre vivos o por disposiciones de última voluntad (...). Y en consecuencia, nuestra

disciplina instrumental debe permitir el acceso a la función actora al titular ocasional, a quien pueda tener interés en la realización del derecho de que se trate en el momento de presentarse ante el Juez.

De lo anteriormente expuesto, es importante señalar que, para G3nzales (2011) la acci3n a diferencia de la pretensi3n como se ver3, busca que se emita alg3n pronunciamiento, que se dicte sentencia, bien sea favorable o desfavorable. La acci3n es un derecho de toda persona, bien sea natural o jur3dica.

Materializaci3n de la acci3n

La materializaci3n de la acci3n es la declaraci3n de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relaci3n jur3dica. En realidad, se est3 frente a una afirmaci3n de derecho y a la reclamaci3n de la tutela para el mismo. La pretensi3n nace como una instituci3n propia en el derecho procesal en virtud del desarrollo doctrinal de la acci3n, y etimol3gicamente proviene de pretender, que significa querer o desear. (Fuentes, 2012).

La acci3n va dirigida a que nazca o se inicie el proceso y se materializa a trav3s de la demanda, no habr3 este 3ltimo sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensi3n que se ver3 m3s adelante. (Parra, 1992).

Alcance

El c3digo procesal civil distingue la acci3n como derecho procesal aut3nomo del derecho material y subjetivo pretensi3n procesal que se hace valer precisamente con la acci3n y haciendo uso de la demanda. (Cervantes, 2003).

Trat3ndose de pretensiones procesales difusas o intereses difusos, la acci3n procesal correspondiente, tiene por finalidad que el 3rgano jurisdiccional entre en actividad y que a su t3rmino ampare el derecho. (Couture, 2002).

Jurisdicción

Definiciones

Según Ossorio (2003), define a la jurisdicción, como la acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es pues, la función específica de los Jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido.

Por otro lado, Peyrano (1995) la define como una actividad que es ejercida por el Estado, por medio de autoridad imparcial que la ejerce de forma independiente al interior de un proceso, siendo su labor la creación de normas jurídicas que no pueden ser revisadas por las demás actividades estatales.

Es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento. (Solís, 2010).

La jurisdicción en materia laboral

Según se establece en la ley orgánica del Poder Judicial los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral son: La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de derecho laboral. Las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados.

Finalmente, Montoya (1990) señala que la jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social.

Elementos de la jurisdicción

La Notio: Consiste en el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta, que se le imponga o someta a conocimiento del Juez. Es la facultad del Juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee. Por esta facultad, el Juez tiene que ver si es competente para conocerlo, si las partes tienen capacidad procesal y si reúnen las condiciones de la acción. (Castro, 2003).

La Vocativo: Es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido; es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades. (Ferro, 2004).

La Cohertio: Es la facultad de emplear medios coercitivos. Es el poder de emplear los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes. (Guerra, 2011).

La Iudicium: Es el poder de resolver, la facultad de sentenciar. Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Palacio, 2003).

La Executio: Es llevar a ejecución sus propias resoluciones. Es la facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública o por el camino del Juez que dictó la sentencia o resolución. (Pinto, 2005).

Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

A. Principio de Unidad y Exclusividad

El artículo 139° de la Constitución Política establece que la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Silva, 2009).

Solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que sólo estaría incurso el personal policial y personal militar con las excepciones constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto del juzgamiento privativo militar. (Parra, 1992).

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

Según Castro (2003) por éste principio, ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

El debido proceso es el que se desarrolla conforme a la normatividad preexistente y a cargo de los magistrados designados por la ley. Este impide a que a un inculpado se les desvíe de la jurisdicción establecida previamente por la ley. Y por último se le juzgue por tribunales creados especialmente, sea cual fuese su denominación. (Torres, 2008).

El debido proceso es reconocido a nivel supranacional. Por otro lado la tutela jurisdiccional, cuando se hace referencia a una situación jurídica de protección que el estado asegura a todo sujeto de derecho con prescindencia que se participa o no en un proceso. (Vargas, 2003)

Finalmente, Rioja (2009) refiere que para cada proceso iniciado, existe un procedimiento específico de cuyos parámetros el juzgador está imposibilitado de salirse.

C. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley
Sagástegui (2010) señala que, el servicio de justicia debe dar muestras permanentes a la comunidad de que su actividad se desenvuelve en un ambiente de claridad y transparencia. Para ello, no hay mejor medio que convertir en actos públicos todas sus actuaciones. Este conocimiento por parte los justiciables de la actividad judicial. Les concede la seguridad de que el servicio se brinda correctamente.

En ese sentido, el principio de publicidad admite excepciones, las que van a depender menos del proceso y más de la naturaleza de la pretensión que se discute. (Pérez, 2006).

D. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es un derecho expresamente recogido en el artículo 139° inciso 3 de la Carta Magna, su contenido esencial está delimitado en tres aspectos; cuando se citan las normas sin efectuar juicio alguno de subsunción o análisis; cuando el juez no se pronuncia respecto de las pretensiones de las partes, y cuando no explica de manera clara por que ha resuelto en determinado sentido. (Guerra, 2011).

Por otro lado, Jiménez (2003) señala que la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, es fundamentar fallos y/o pronunciamientos, excepto en los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

En el ejercicio de la función que cumplen los jueces están sometidos a la Constitución y las leyes, debiendo apoyarse en la ley y en los hechos probados en juicio. Están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho. (...) este principio es un corolario del Derecho de Defensa y de la Instancia Plural. (Chanamé, 2009).

E. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Respecto a éste principio, Blancas (2001) señala que se evidencia en situaciones

donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derechos; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

Sostiene Cajas (2011) que la independencia del Juez no sólo hay que protegerlo del Poder Ejecutivo sino, también, de las cuestiones que se dan en el interior del mismo Poder Judicial, es decir, debe garantizarse al interior de la estructura misma de la cual el juez forma parte, e incluso respecto de los tribunales orgánicamente superiores, a lo cual se denomina: independencia funcional.

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

Gómez (2008) señala que el derecho de defensa consiste en que, quien recibe una incriminación de ser responsable de alguna conducta antijurídica de cualquier tipo, tiene el derecho de expresar su punto de vista y defender su inocencia no solamente personal, sino mediante un abogado y por supuesto que el derecho de defensa es importante subrayar que no solo se garantiza la intervención del abogado para quien es objeto de una imputación sino también para quien es convocado por la policía como testigo.

En caso de que una persona sea detenida, primero se le debe de informar verbalmente o por escrito del motivo de su detención; segundo causas o razones de esa medida, y por ultimo permitir comunicarse con su abogado de su elección. Desde que es citado o detenido por la autoridad policial u otra. (Rioja ,2009).

La Competencia

Definiciones

En síntesis, Devis (1984) señala que la competencia es "la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene, para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio".

Expresa Ticona (1998), que “la competencia es el deber y el derecho que tiene cada juez u órgano jurisdiccional, según los criterios brindados por la ley, para ejercer la administración de justicia en determinados casos, pero a la vez excluyendo otros”.

Por otro lado, Ramos (1997), refiere que “la competencia es la porción de jurisdicción que cada Juez o Tribunal ejerce y los límites dentro de los cuales lo puede ejercer es la medida de la jurisdicción de un Tribunal y una ulterior concreción de la garantía del juez natural.”.

a) Regulación de la competencia

La regulación de la competencia está determinada por razón de materia, territorio y cuantía; así según Castillo Quispe, M., y Sánchez Bravo E. (2010), tenemos:

- **Por razón de materia:** Se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan. Así, se indica en el primer párrafo del artículo 6° del Código Procesal Civil recoge el principio de legalidad de la competencia, al señalar con claridad que la competencia solo puede ser establecida por la ley.
- **Por razón de cuantía:** Se determina de acuerdo al valor económico del petitorio conforme a las siguientes reglas: 1. De acuerdo a lo expresado en la demanda, sin admitir posición al demandado, salvo disposición legal en contrario; y 2. Si de la demanda o de sus anexos aparece que la cuantía es distinta a la de la indicada por el demandante, el Juez de oficio, efectuara la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente.

Para calcular la cuantía, se suma el valor del objeto principal de la pretensión, los frutos, intereses y gastos, daños y perjuicios, y otros conceptos devengados al tiempo de la interposición de la demanda, pero no los frutos. (Artículo 11°, primer párrafo, del Código Procesal Civil).

- **Por razón de territorio:** Se sostiene que las reglas generales de la competencia por razón del territorio están contempladas en el artículo 14° del Código Procesal Civil, según el cual: 1. Cuando se demanda a una persona natural, es competente el

Juez del lugar de su domicilio, salvo disposición legal en contrario; 2. Si el demandado domicilia en varios lugares puede ser demandado en cualquiera de ellos; 3. Si el demandado carece de domicilio o éste es desconocido, es competente el Juez del lugar donde se encuentre o el del domicilio del demandante, a elección de éste último; 4. Si el demandado domicilia en el extranjero, es competente el Juez del lugar del último domicilio que tuvo en el país.

b) La competencia en materia laboral

La ley procesal del trabajo, Ley N° 26636, regula la competencia en el capítulo I, del título II, sección primera: jurisdicción y competencia, artículos del 2o al 6o. Respecto a las formas de determinar la competencia, el artículo 2o, prescribe: "La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía".

Así, el artículo 2° de la ley procesal del trabajo, señala que la competencia se determina en base a cuatro criterios: territorio, materia, función y cuantía. Esta distribución de la competencia responde "a la necesidad práctica de una mejor y eficiente administración de la justicia. Se atiende a la mayor facilidad de administrarla, preferentemente, y al mejor acceso a ella de quienes, como partes, deben acudir o están sometidos a la misma". (Carrión, 2007).

La división obedece a diferentes razones y criterios. Hay, por sobre todo, una de carácter institucional, que se funda en el orden jerárquico de los tribunales y también en la especialización de la magistratura (por materias). También existe un criterio práctico consistente en la necesaria aproximación del tribunal al lugar del hecho, así como a aquel en el cual están situadas las partes (domicilio). Lo que de otra manera, se refiere a la centralización o descentralización (territorial). Existen, por último, razones meramente administrativas, como la división del trabajo, etc. (división por turnos). (Véscovi, 1999).

c) Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

El proceso Laboral que obra en el expediente N° **01556-2015-0-2001-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Piura está inmerso en la competencia por razón de materia, recaída en el Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de la ciudad de Piura que ha sido llevado a trámite en vía del Proceso Ordinario Laboral.

La pretensión

a) Definiciones

La pretensión, sería entonces la posición subjetiva de poder exigir de otra alguna prestación positiva o negativa. Es la facultad jurídica de exigir, que se dirige hacia alguien para que cumpla el deber jurídico, porque toda pretensión tiene por finalidad la satisfacción, ella es el medio para el fin, y el fin es realizado por el destinatario. (Grimaraes, 2004).

Häberle (1997) refiere que la diferencia entre acción y pretensión está en: a) En la acción los sujetos son el actor (sujeto activo), y el juez quien encarna al Estado (sujeto pasivo); en tanto que en la pretensión, el sujeto es el actor o pretensionante (sujeto activo) y el demandado o pretensionado (sujeto pasivo). b) En la acción se busca una decisión, bien sea ésta favorable o no; en tanto que en la pretensión se busca una decisión favorable, que acoja el petitorio reclamado.

b) Las pretensiones en el proceso bajo estudio

En el presente caso el demandante *L.P.D.* acude al órgano jurisdiccional a fin de solicitar que sus ex empleadoras *O. P. INC S. del Perú* y *S. A.D.* cumpla con pagarle sus beneficios sociales, que comprende compensación por tiempo de servicios, gratificaciones insolutas, vacaciones trucas y reintegro de remuneraciones, argumentando que no le ha cancelado dichos conceptos, adeudándole la suma de dos mil quinientos noventa y cinco nuevos soles con 97/100 céntimos (S/.2,595.97).

El Proceso

a) Definiciones

Se le llama proceso, al grupo de actos que son efectuados por el órgano jurisdiccional y por las partes, los cuales culminan con una sentencia que tiene adquire la autoridad de cosa juzgada. (Rodríguez, 2000).

También se dice, que el proceso, desde una óptica jurídica, es una serie de actos que, constituyendo en sí mismos una unidad, se desenvuelven de manera progresiva y dinámica con la finalidad de brindar una solución, vía la apreciación que tenga el órgano jurisdiccional, al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica puesto a su consideración. (Hinostraza, 2001).

b) Funciones del proceso

Herrera (2001), sostiene que el objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. Constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos son sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho y cuya función y finalidad es la de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

Así mismo, dentro de las funciones del proceso se encuentran:

- **Interés individual e interés social en el proceso**

Devis (1997) sostiene que el interés individual del proceso se concretiza con la realización de los derechos en forma de ejecución forzosa, cuando no se persigue la declaración de su existencia, sino simplemente su satisfacción.

Puppio (2008) indica que mientras el fin particular del proceso es que se haga justicia con una connotación de proyección social, el proceso cumple una función pública, por medio de la cual se busca prevalecer el sentido del derecho.

- **Función pública del proceso**

La función del proceso es dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción. Por otra parte, las doctrinas que pretenden explicar la función o el fin

del proceso oscilan entre cuestiones diferentes: saber si se trata de resolver un conflicto material (sociológico) o de actuar el derecho (jurídico). (Bautista, 2007).

Finalmente, Peryano (1995) indica que: “(...) para el desarrollo de la actividad jurisdiccional viene a representar el fin público del proceso, ya que a través de las resoluciones judiciales que emiten los órganos jurisdiccionales que ponen fin a un proceso, se refuerza la continuación del derecho”.

El proceso como tutela y garantía constitucional

Para Rodríguez (2000), el proceso, como garantía constitucional, cumple la función de interés público porque persiguen y garantizan la armonía, la paz y la justicia social, con prevalencia y respeto de la Constitución y de las leyes; y respetando también el carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del Estado, como ente constitucional de organización jurídica.

La expresión “garantías constitucionales del debido proceso”, significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio y/o un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno. (Oliveros, 2010).

El debido proceso formal

A. Definición

El debido proceso legal se sostiene en los principios de bilateralidad y contradicción; ejercicio efectivo del derecho de defensa y garantías suficientes para la independencia e imparcialidad del juez interviniente en el conflicto. (Vargas, 2003).

B. Elementos del debido proceso

a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

Carrión (2001) indica: “(...) La imparcialidad de los tribunales implica que las instancias que conozcan cualquier clase de proceso no deben tener opiniones anticipadas, sobre la forma en que los conducirán el resultado de los mismos, sin compromisos con alguna de las partes procesales y que mantendrá una posición objetiva al momento de resolverlo, al juez le está vedado conocer y resolver los asuntos en que sus personales intereses se hallen en conflicto con su obligación de aplicar rigurosamente el derecho”.

Por los argumentos antes señalados, Solís (2010) afirma que, un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

b) Emplazamiento válido

Castro (2007) señala que, existen varias definiciones sobre emplazamiento válido, que van desde aquellas que la consideran como el otorgamiento de un plazo, otras como formalidad del proceso, como acto que formaliza el litigio, como acto complejo de comunicación procesal, como simple notificación de la demanda, como manifestación del derecho al debido proceso, o como carga de comparecer, en perjuicio de su derecho o de su interés de actuar.

Las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso. (Bautista, 2007).

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. (Oliveros, 2010).

De lo anteriormente expuesto, Chanamé (2009) señala que, el momento para ser oído por el Juez es a través de la audiencia, dependiendo de cada uno de los procesos que recoge nuestro ordenamiento civil (conocimiento, abreviado, sumarísimo, etc.). Es así, que durante la realización de la audiencia, el Juez tiene el deber de escuchar a las partes, sin hacer distinción entre la parte demandante y demandada.

d) Derecho a tener oportunidad probatoria

Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. (Vescovi, 1984).

Por su parte, Arazi (2001) manifiesta que, “la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso”.

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción, conducentes a obtener una sentencia justa. (Chanamé, 2009).

e) Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Chanamé (2009) señala que es el conjunto de facultades otorgadas a las partes en un proceso, de proponer, contradecir o realizar actos procesales, para impedir el quebrantamiento de sus derechos. Esto es, el derecho de defensa en todos los procesos, puesto que no solo se le reconoce en el campo penal sino en las demás ramas del derecho.

Es importante resaltar también el derecho de asistencia de letrado, por el que según refiere Solís (2010), “(...) la persona tiene el derecho a expresar su propia versión de los hechos y de argumentar su descargo en la medida que considere necesario, y este consiste en el derecho de ser permanentemente asesorado por un abogado que le permita garantizar su defensa de la mejor manera desde el punto de vista jurídico”.

f) Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Oliveros (2010) afirma que, la sentencia exige ser motivada, debe contener un juicio

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

La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. (Chanamé, 2009).

g) Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.

Riveros (2010) señala que el derecho a la doble instancia consiste en la posibilidad que tiene el justiciable de poder recurrir de una decisión judicial, ante una autoridad judicial de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo (impugnación).

Con la aplicación del principio de doble instancia se permitirá la revisión por el órgano jurisdiccional superior jerárquico de las resoluciones que causan agravio a las partes y terceros legitimados, con la finalidad de que sean anuladas o revocadas, total o parcialmente. (Zavaleta, 2002).

El Proceso Laboral

Definiciones

Para Neves (1997), “(...) El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional - procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales”, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales”.

Dentro de éste contexto, se puede verificar que, el proceso laboral se encuentra estructurado bajo el influjo del principio dispositivo (consecuencia del reconocimiento que el Estado moderno hace del derecho de los ciudadanos al

derecho de acción o a la jurisdicción), con actuación del principio inquisitivo como una forma de "garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas).

Principios procesales en materia laboral

La Ley Procesal del Trabajo contempla los siguientes principios:

A. Principio de inmediación

El segundo párrafo del artículo I del T. P. de la Ley Procesal del Trabajo, señala: "Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad".

Montoya (1990) refiere que la inmediación supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio, como su personal presencia en las fases de alegaciones y pruebas. Consecuencia del principio de inmediación procesal es que sólo está facultado para decidir una 'litis' el mismo juez que ha conocido de ella.

B. Principio de concentración

La Ley Procesal de Trabajo prescribe, respecto a este principio, que: "(...) El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso".

Se entiende entonces que, por éste principio se propone reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Alzamora, 2001).

C. Principio de Celeridad Procesal

Urquiza (1993) refiere que, la celeridad es conocida como "concentración temporal",

se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con "momentos procesales" sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en la mayoría de las legislaciones.

Resulta importante señalar que es el juez quién dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce. El proceso para ser efectivo debe ser rápido, por ello es que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo.

D. Principio de Veracidad

Se define como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Couture, 2002).

De lo expuesto, se puede precisar que éste principio no sólo ha sido enunciado por nuestra Ley Procesal del Trabajo, como puede verse del artículo I de su Título Preliminar, en lo que respecta a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad; además lo recoge el Código Procesal Civil, en el artículo IV del Título Preliminar, junto con otros principios referidos a la conducta procesal de las partes y finalmente lo encontramos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 8°, como deberes procesales de las partes.

E. Principio de Economía procesal

Para Erminda (2003) éste principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular.

De lo anteriormente señalado, Peyrano (2000) refiere sobre la economía procesal

que, está directamente relacionada con tres áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo.

F. Principio de Gratuidad

Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139°, numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: “El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala”.

Montoya (1990) señala que, la desigualdad económica del trabajador, se compensa con la justicia gratuita y la desigualdad de formación cultural se compensa mediante la igualdad técnica en la conducción del proceso. Una vez más el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador parte más débil de la relación, una mayor accesibilidad a la jurisdicción.

G. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable

Se encuentra regulado en la Ley Procesal del Trabajo, en el artículo II del Título Preliminar. Asimismo lo encontramos en la Constitución del Estado, que refiere se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo y que tiene reconocimiento constitucional, a través del artículo 26°, numeral 2), aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador.

Según Vescovi (1999) la primera condición o presupuesto básico para la aflicción del in dubio pro operario, es que exista duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable. Obviamente para poder recurrir a este principio hermenéutico, es necesario que la literalidad de la norma adolezca de imperfecciones que la hagan poco clara y equívoca.

H. Aplicación de la norma más favorable

Este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador. (Paredes, 1997).

Se encuentra en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. Así, para la aplicación de este principio, deben existir varias normas aplicables al caso, para lo cual, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Neves, 1997).

I. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Los puntos controvertidos

Definiciones

Gozaini (1992) afirma que “son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra”.

El Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso de los medios probatorios ofrecidos; y solo cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, se señalara día y hora para la realización de la audiencia de pruebas; al prescindir de ella se procederá al Juzgamiento anticipado del proceso. (Hinostroza, 2001).

Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

- Determinar si el demandante ha laborado para las codemandadas de manera continua al concurrir los elementos de la configuración de los elementos del contrato de trabajo como única relación laboral.
- Establecer si existen conexión empresarial entre las codemandadas O.P. INC y

S.A.D. SAC como Grupo empresarial, consecuentemente a efecto de determinar si se trata de un único empleador.

- Determinar si está acreditado que el cese de la relación laboral se produjo por “despido incausado”; y consecuencia de ampararse la pretensión anterior determinar si le corresponde ser repuesto a su centro de labor S.A.D. S.A.C.

Los Sujetos del proceso

El Juez

El juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, que requiera de la decisión ecuánime y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él. (Cajas, 2011).

Para Romero (2009) entre sus responsabilidades se observa, la de definir el futuro de un acusado por determinado crimen o delito y en esta situación lo mismo, deberá someter a juicio las pruebas o evidencias reunidas, para declararlo culpable o inocente, según corresponda.

La parte procesal

Las partes procesales son el demandante y el demandado, así tenemos su definición:

a. El demandante: Es el sujeto o la persona que ejercita la pretensión ante el órgano jurisdiccional y también el sujeto frente al cual se ejercita dicha pretensión. (Castro, 2007).

Desde esta perspectiva, el o los sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional en el proceso serían la parte actora, o simplemente el actor o demandante, puesto que por medio de la demanda introducen su pretensión, poniendo en marcha el proceso. (Torres, 2008).

b. El demandado: Que cuando se presenta una demanda, la presentamos a un

Tribunal, a un Órgano Jurisdiccional, el Estado revisa la demanda y ordena citar al demandado; éste viene a contestar la demanda; entonces, el Derecho Procesal regula la conducta de las partes dentro del proceso y determina el procedimiento por medio del cual se va a ejercitar el derecho y el Estado la forma de decidir, según la voluntad de la Ley. Para establecer el derecho positivo, el Juez aplica complementariamente la Ley al hecho histórico, o sea al libelo de la demanda y a su contestación, pruebas, etc. (Peñaranda, Quintero & Peñaranda Quintero, 2011).

La demanda y la contestación de la demanda

La demanda

Para Pérez (2010) en la demanda se materializa nuestro ánimo de pedir, de conseguir algo. Ese ánimo es amplio, como lo es la realidad jurídica; está mezclado de pasiones e intereses que no siempre son o están ajustados a derecho.

Siendo la demanda el acto percutor del proceso, y por ello de importancia suma, es conveniente verla como un instrumento a nuestro favor, para el ejercicio de nuestro derecho de acción. Sin aquella, este, no tiene materialización en la realidad jurídica. (Solís, 2010).

La contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento La demanda junto con la contestación forman la cuestión controvertida, el asunto que debe resolver el juez. (Idrogo, 2002).

El juez no puede extenderse a otros aspectos, salvo que la ley le otorgue la facultad para actuar de oficio, la contestación de la demanda reviste una importancia fundamental por cuanto determina definitivamente los hechos sobre los cuales deberá producirse la prueba y delimita el thema decidendum. Por esto se afirma que con la contestación de la demanda queda integrada la relación jurídica procesal. (Bernaes, 2009).

La Prueba

En sentido común

Carrión (2001), indica que “la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho”.

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Córdova, 2011).

En sentido jurídico

Arazi (2001) manifiesta que, “la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso”.

Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes; la instrumental, llamada también documental, la testimonial, la pericial, etc.

Según Chanamé (2009), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Diferencia entre prueba y medio probatorio

Los medios probatorios, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez”. (Castro, 2007).

Para Huamán (2010) se puede afirmar que es un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador. Que en palabras, es los medios de prueba, que son, pues, los elementos materiales de la prueba.

Concepto de prueba para el Juez

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. (Parra, 1992).

Taruffo (2002) señala que, la libre valoración presupone la ausencia de aquellas reglas las que predeterminan el valor de la prueba e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

El objeto de la prueba

Monroy (1997) define el objeto de la prueba como el hecho que debe verificarse y donde se vierte el conocimiento motivo de la controversia. La noción lógica de la prueba supone una relación de sujeto a objeto, lo que permite dividirla en mediata e inmediata, esto en atención al concepto.

En líneas generales, prueba es todo aquello que puede ser susceptible de demostración histórica y no simplemente lógico; es decir objeto de prueba judicial son los hechos presentes, pasados o futuros, y los que pueden asimilarse a éstos. (Taramona, 1998).

La carga de la prueba

Rodríguez (1995) expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como

Un derecho.

Mendoza (2002) indica que puede renunciar o desistirse de su petición que puso en movimiento el proceso, o bien puede dejarlo en abandono, no, precisamente, por intervención extraña ni por coacción, sino porque es de su propio interés abandonarlo o impulsar el proceso para conseguir lo que ha pedido. Éste interés propio lo hace titular de la carga de la prueba de todo lo que puede serle favorable, en cambio su desinterés no da lugar a sanción jurídica, de ahí que se excluye del concepto de carga la obligación, porque no hay tutela de un interés ajeno, sino el propio.

El principio de la carga de la prueba

Según Davis (1984) el principio de carga de la prueba corresponde a los sujetos de la relación procesal: el Juez y las partes quienes intervienen en un proceso de conocimiento con la finalidad de que se resuelva con eficacia un conflicto judicial. Las partes deben probar los hechos constitutivos, impeditivos, convalidativos, modificativos y extintivos en que se funda su petitorio.

Por regla general, el principio de carga de la prueba se refiere que corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada. (Monroy, 1997).

Valoración y apreciación de la prueba

La valoración y aprobación de la prueba, se manifiesta como el examen mental que se realiza con el fin de obtener las conclusiones respecto del mérito que puede tener un medio probatorio con la finalidad de formar convicción en el Juez al momento de tomar su decisión. (Hinostroza, 2001).

Por su parte, Ticona (1998), sostiene que “la valoración y apreciación de la prueba vienen a constituir las reglas o directrices, las cuales se orientan a establecer la eficacia probatoria de todos los medios de prueba que han sido admitidos en un proceso judicial”.

Sistemas de valoración de la prueba

A. El sistema de la tarifa legal.

Con respecto a este sistema, se ha señalado que otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. (Taramona, 1998).

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Córdova, 2011).

Finalmente, una de la grandes ventajas que tiene este sistema, es que compensa la poca o deficiente formación jurídica que muchos de los jueces tienen al momento de expedir sus sentencias, ya que es la propia ley la que señala cuáles pruebas tienen validez, cuáles no y cómo deben ser valoradas. (Torres, 2008).

B. El sistema de valoración judicial.

Según Taruffo (2002), de la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Córdova, 2011).

Entonces, conforme indica Cajas (2011) en este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una decisión que se materializará en su sentencia.

Operaciones mentales en la valoración de la prueba

a) El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba. (Oliveros, 2010).

Peyrano (1995) dice que la valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitiva.

b) La apreciación razonada del Juez.

Davis (1984) indica que el Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

Fuentes (2012) manifiesta que, para dictar sentencia el Juez debe apreciar las pruebas, es decir, debe realizar un juicio de valor y determinar qué eficacia tienen las pruebas producidas en el proceso.

Finalmente, Colomer (2003) indica que los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción.

Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Vargas (2003) precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso.

De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el artículo 188°, que prescribe: “Los medios de prueba tienen como fin acreditarlos hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones”. (Huamán, 2010).

Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos sobre la finalidad, se puede citar a (Taruffo, 2002), quién expuso, la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión.

El principio de adquisición

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Acá desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso. (Asís, 2006).

Finalmente, en el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas. Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte. (Cubillo, 2005).

Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio

A. Documentos

a) Definición

Cajas (2011) señala que la prueba obtenida a través de documentos puede caracterizarse, en líneas generales, como prueba ocular, cuando el documento utilizado para la averiguación de algo, es contemplado a través de la vista.

La apreciación del documento no se limita al uso del sentido de la vista, es más,

puede prescindirse de él como cuando se percibe a través del oído (tratándose, verbigracia, de discos o cintas magnetofónicas), pudiendo emplearse ambos sentidos como en el caso de cintas cinematográficas y video cintas. (Solís, 2010).

De ello, se verifica según Torres (2008) que los documentos por lo general son ad probationem, vale decir, sirven como medios de prueba, pero no son considerados elementos indispensables para la existencia o validez de un determinado acto. Es así que en caso de pérdida o destrucción pueden ser suplidos por otros medios probatorios.

b) Clases de Documentos

Chanamé (2009), realiza una clasificación sobre los documentos, distinguiéndolos en públicos y privados, así tenemos:

Los documentos públicos son los otorgados o autorizados por funcionario público o quien tiene la facultad de depositario de la fe pública, en el ejercicio de su cargo. Además de la escritura pública son documentos públicos los planos, grabaciones, expedientes judiciales y administrativos así como las certificaciones de los actuados respectivos, copias de documentos públicos expedidas formalmente, en fin, todos aquellos que se hubieren otorgado o contasen con la autorización del correspondiente funcionario público facultado expresamente por la ley para ello. (Hinojosa, 2001).

A diferencia de los documentos públicos, señala Guzmán (2004), los documentos privados todos aquellos que no tienen el carácter de públicos, o sea, los producidos por las partes o terceros que no tengan la calidad de funcionarios públicos o que, teniéndolos, no los expiden o autorizan en uso de las atribuciones que les concede la ley. Pueden tener la forma de instrumentos (escritos) y estar firmados o no, así como ser redactados a mano o empleando un medio mecánico.

Así las cosas, Parra (1992) refiere que como pruebas “Tenemos las cartas, contratos, libros, títulos valores, testamentos ológrafos, entradas para algún espectáculo, comprobantes de pago, etc. También constituyen documentos privados aquellos

Objetos que no tienen la forma escrita y que son declarativos o representativos, según el caso, como los planos, dibujos, microfilms, mapas, fotografías, cuadros, cintas magnetofónicas o cinematográficas, videocintas, etc.”

B. Los medios probatorios típicos

De conformidad al Código Civil (2010) y el artículo 192° del Código Procesal Civil, son medios de prueba típicos, los siguientes:

- a. La declaración de parte.
- b. La declaración de testigos.
- c. Los documentos.
- d. La pericia.
- e. La inspección judicial.

C. Medios probatorios atípicos

Castillo Q. y Sánchez B. (2010), sostienen que los medios probatorios atípicos son aquellos no previstos en el artículo 192° del Código Procesal Civil y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, que según el artículo 188° del Código Procesal Civil, radica en acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Los medios de prueba atípicos se actuarán y apreciarán por analogía con los medios y con arreglo a lo que el Juez disponga (artículo 193° del CPC).

D. Documentos actuados en el proceso

- a. “Acta de Verificación de despido arbitrario” de fecha 10 de enero del 2011;
- b. Recibos por honorarios de los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2009 y de octubre noviembre y diciembre del 2011 girados a nombre de la demandada por los servicios prestados;
- c. Correos electrónicos de los meses de agosto, setiembre, noviembre y diciembre del año 2011;
- d. Carta de fecha 19/11/2011 dirigida al Seguro Social de salud por la empresa C.M. donde presentan a la demandante como trabajadora de O. C.

Las resoluciones judiciales

Definición

Una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta. A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad. (Castro, 2007).

Para León (2008) las formalidades de las resoluciones judiciales se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

Así, una resolución judicial una vez agotada la instrucción y transcurridos los plazos que señala La Ley o cuando el tribunal considere agotada la instrucción lo determinará así mediante Resolución que se notificará personalmente a las partes, y mandará poner el proceso a la vista de éstas por diez días comunes, para que promuevan las pruebas que estimen pertinentes y que puedan practicarse dentro de los quince días siguientes al en que se notifique el auto que recaiga a la solicitud de la prueba. (Guerra, 2011).

En ese sentido, el juez podrá de oficio ordenar el desahogo de las pruebas que a su juicio considere necesarias para mejor proveer o bien ampliar el plazo de desahogo de pruebas hasta por diez días más. Al día siguiente de haber transcurrido los plazos establecidos en este artículo, el tribunal, de oficio y previa la certificación que haga el secretario, dictará auto en el que se determinen los cómputos de dichos plazos. (Jiménez, 2003).

Clases de resoluciones judiciales

A. El decreto

Para Giacomette (2009) un decreto es un tipo de acto administrativo emanado

habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes. Esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas.

En el examen de un decreto de ejecución –que involucre sobre todo el estudio de la relación ley-reglamento, existiría la posibilidad de que el Tribunal Constitucional realice una verificación en torno a la constitucionalidad de la ley habilitante implicada. (Luna, 2003).

B. El auto.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan. Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial. (Bernaes, 2009).

El auto (también llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional. (Romo, 2008).

C. La sentencia

La hemos detallado en líneas posteriores.

Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Al respecto, Arenas y Ramírez (2009) afirman que la motivación de las resoluciones judiciales permite no solo el control de las partes involucradas en el conflicto, sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por un parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es

producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones.

El autocontrol que la motivación supone de la actividad del juzgador se evidencia a través de dos aristas, primero evita la comisión de errores judiciales, y por otro lado, obliga a la necesidad de utilización por parte del órgano jurisdiccional de un criterio racional a la hora de la valoración de la prueba, ya que como fácilmente se puede colegir, si a la convicción se ha llegado a través de meras conjeturas o sospechas, la fundamentación se hará imposible. De ahí que la motivación actué con garantía, e imposibilite la emisión de sentencias sin una sólida base fáctica probada.

La ausencia de motivación, por tratarse de un vicio formal trae consigo la nulidad de la sentencia, dando lugar a que se retrotraigan las actuaciones al momento de su redacción donde se expliquen nuevamente todos los argumentos (...).

Dentro de los requisitos formales que se deseen precisar para obtener una correcta motivación de las resoluciones judiciales, tenemos:

a) Concreción: Se refiere a que la sentencia debe versar sobre los elementos constitutivos de los hechos sometidos a decisión judicial y sobre estos debe tratar la resolución.

b) Suficiencia: Que prime el sentido cualitativo, es decir la existencia de la motivación, donde se expliquen las razones de la decisión, donde se narre con claridad, el esfuerzo justificador, que no tiene que ver con la extensión, pues se conocen sentencias muy amplias pero inmotivadas. La suficiencia se enmarca en la incorporación de los datos necesarios para que resulte entendible a cualquier tipo de persona.

c) Claridad: Para que pueda ser accesible al mayor número de personas con cualquier nivel cultural. De ahí que la narración de los hechos sea clara, donde no se invoquen tecnicismos, sino que el relato debe ser más bien, sencillo, ordenado y fluido, con una carga descriptiva que recree los hechos tal y como ocurrieron. Es importante ante todo que la motivación sea un todo, coherente y uniformado.

d) Coherencia: Que exista correspondencia entre los distintos planos de la sentencia, sin la existencia de contradicciones entre estos, que se muestre a partir de ella un razonamiento lógico.

e) Congruencia en las relaciones de las partes y el fallo de la sentencia: La motivación no debe ser una enumeración material e incongruente de pruebas, ni una reunión heterogénea o incongruente de hechos, razones y leyes, sino un todo armónico formado por los elementos diversos que se eslabonen entre sí, que converjan a un punto o conclusión, para ofrecer base segura y clara a la decisión que descansa en ella.

La motivación como justificación interna y externa

Para Franciskovic (2004) la decisión judicial puede ser analizada desde dos puntos de vista, desde el punto de vista de su estructura, examinando los elementos de que está compuesta y la relación entre los mismos, y desde el punto de vista de su fuerza, esto es, en qué medida las premisas del razonamiento son “buenas razones” para apoyar la conclusión, puesto que no todas las razones son buenas razones.

Así tenemos, que a la justificación externa le compete el análisis de las razones sustantivas en apoyo de cada una de las premisas que forman el razonamiento judicial. El problema que la justificación externa plantea, es que no puede establecerse a priori cuales son las “buenas razones”.

La justificación interna por su parte, tiene por objeto examinar la “coherencia” entre las premisas y la conclusión, esto es, comprobar si la conclusión se sigue lógicamente de las premisas. En este caso y a diferencia de lo que sucede con la justificación externa, se considera que si existen estas reglas; son las reglas de la lógica.

Etimología

La Real Academia de la Lengua Española (2001), define que el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución

del juez. El término sentencia, entonces, se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento.

Definiciones

Bacre (1992) señala que la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del Juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Por otro lado, Monroy (1997) la define como el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado.

Mientras que Devis (1997) señala que la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado.

La sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. (Oliveros, 2010).

La sentencia: su estructura.

La sentencia está estructurada de la siguiente manera:

a) Parte expositiva.- Contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. (Pérez, 2006).

b) Parte considerativa.- En esta parte el Juez plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además permite que las partes y la sociedad civil en general conozcan las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada. (Idrogo, 2002).

c) Parte resolutive.- En esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3° párrafo del artículo 122 del CPC. También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio. (Cruzado, 2006).

Así las cosas, Jiménez (2003), la sentencia es la resolución más trascendental a cargo del juez; es más de lo que su significado etimológico, quiere decir, como expresión auténtica y personal de lo que siente el juez; frente a los planteamientos, pruebas y alegatos de las partes. La sentencia tiene relación con la norma del derecho objetivo y no sólo significa una aplicación fría de la ley positiva al caso particular, sino que es una norma individual, una creación del derecho realizada por el juez, facilitando que las normas del ordenamiento jurídico sean necesarias y esenciales para aplicar el caso que debe resolver.

La motivación de la sentencia

A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

Para Asís (2006) el juez, según este autor, lo que pretende es llegar a una solución justa desde las pautas del Derecho; tiene la responsabilidad de justificar la forma en la que se imponen sanciones y se resuelven las disputas.

La motivación, para ser válida necesita reunir las siguientes exigencias: competencia del órgano, imparcialidad interna y externa de éste, y corrección de la regla según los

cánones de la lengua en la que el Derecho se expresa. La satisfacción de estas exigencias permite hablar de una motivación válida (que aquí denomino como motivación suficiente). En todo caso, como ya se advirtió, la satisfacción. (Guzmán, 2004).

B. La obligación de motivar

El ineludible requisito de la motivación impone la consignación, tras el racional juicio apreciativo de la prueba, de la declaración de hechos probados clara y precisa en la que se han de afrontar, el punto de vista fáctico, cuantas cuestiones se hallan enlazadas con las cuestiones que han de resolverse en el fallo, equivaliendo la omisión del relato histórico, a la falta de motivación al adolecer la sentencia de uno de los presupuestos necesarios para su construcción y que el procesal existe no solo cuando hay ausencia absoluta hechos probados, sino cuando la sentencia se limita a declarar genéricamente que no están probados los hechos. (Cervantes, 2011).

Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

A. La justificación fundada en derecho

Para Guerra (2011) con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto.

Así las cosas, la motivación no puede entenderse cumplida con una fundamentación cualquiera del pronunciamiento judicial; por el contrario la justificación fundada en derecho, es aquella que se evidencia en la propia resolución de modo incuestionable que su razón de ser es una aplicación razonada de las normas que se consideren adecuadas al caso. (Ferro, 2004).

La razón de exigir que la justificación contenida en la motivación esté necesariamente fundada en derecho, es porque la decisión jurisdiccional se trata de una decisión jurídica. (Díaz, 2012).

B. La justificación respecto del juicio de hecho

Está compuesta por un conjunto de operaciones lógicas (interpretación de las pruebas, análisis sobre su verosimilitud, etc.), que se descomponen e individualizan en la mente del Juez, pero que en la realidad ocurre en un solo acto. (Mora, 2013).

Existe la necesidad de seleccionar los hechos, por la presencia del principio de contradicción como parte esencial del derecho a un proceso con todas las garantías, en consecuencia pueden darse las siguientes situaciones: 1) Existencia de dos versiones sobre un mismo hecho. 2) Existencia de dos hechos que se excluyan, cuando uno de los litigantes alegue un hecho impeditivo o extintivo del hecho constitutivo de su contraparte. 3) Existencia de dos hechos que se complementen respectivamente, cuando se haya alegado un hecho modificativo del hecho constitutivo de su contraparte. (Jiménez, 2003).

El juez al momento de sentenciar tiene que seleccionar unos hechos a los cuales aplicar las normas jurídicas que pongan fin a la controversia que originó la causa, esta selección se hará en función de los medios probatorios; en consecuencia la selección de los hechos implica examinar las pruebas. (Huamán, 2010).

Principios relevantes en el contenido de la sentencia

A. El principio de congruencia procesal

El principio de congruencia procesal implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Torres, 2008).

De igual manera, Cajas (2011), indica que el principio de congruencia procesal rige la actividad procesal, por la cual se obliga al órgano jurisdiccional a emitir un pronunciamiento sobre las pretensiones que han sido propuestas por las partes en el proceso. También se refiere en el sentido, que al respetar el principio de congruencia procesal, se garantizaría el derecho a motivar las relaciones judiciales.

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Para Oliveros (2010) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Desde otra perspectiva señala Bautista (2007) que, la motivación es un principio constitucional y pilar esencial de la jurisdicción democrática y es que a diferencia del Antiguo Régimen, en el que los órganos judiciales no estaban llamados a dar cuenta de la interpretación y aplicación del Derecho, esto no puede considerarse admisible en una sociedad democrática, en la que justicia, igualdad y libertad ascienden a la dignidad de principios fundamentales.

Cabrera (2010) expone que en el artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresa de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten.

. Medios impugnatorios

Definición

Castro (2007) indica que los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras.

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes (y aun por los terceros legitimados) dirigidas a denunciar situaciones irregulares o vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, y a solicitar que el órgano jurisdiccional revisor proceda a su revocación o anulación, eliminándose de esta manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él. (Taramona, 1998).

Los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras. (Azula, 2008).

Fundamentos de los medios impugnatorios

Rioja (2004) sostiene que los medios impugnatorios comprenden a los remedios y los recursos. Los remedios atacan a actos jurídicos procesales no contenidos en resoluciones; ante una deficiencia del emplazamiento de la demanda porque no se ha recaudado todas las copias, el demandado puede devolver la cédula, advirtiendo esta deficiencia, a fin que sea notificado debidamente. Los recursos, en cambio, atacan exclusivamente a las resoluciones.

Hinostroza (2001) primero explica, que los actos jurídicos procesales son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación. El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos. (Gómez, 2008). 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).

Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Señalamos los más resaltantes:

A. El recurso de apelación

Castro (2007) indica que el recurso de apelación es un recurso ordinario, vertical o de alzada, concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es

decir resoluciones que contengan una decisión del juez. Concebido exclusivamente para solicitar el reexamen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del Juez, importa la existencia de un razonamiento lógico-jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado. Se interpone en plazo previsto para cada vía procedimental. (Córdova, 2011).

Ticona (1998) indica que el recurso de apelación es aquel medio impugnatorio que procede frente a autos y sentencias, el mismo, que dependiendo del tipo de resolución sobre la cual recae el medio impugnatorio puede tener efecto suspensivo o no, suspendiendo la ejecución de dicha resolución hasta el pronunciamiento del Superior en grado.

B. El recurso de casación

Gómez (2008) sostiene que el recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Sirve entonces el recurso de casación, no para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público. (Monroy, 1997).

Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda. (Expediente N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02).

Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

Identificación de la pretensión resuelta en sentencia

El expediente judicial bajo estudio tuvo como pretensión el pago de los beneficios sociales, que comprende las gratificaciones, vacaciones y otros. (Expediente N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02).

Beneficios Sociales

Definición

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. (Neves, 1997).

Existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. (Gómez, 1996).

Beneficios laborales reclamados

En el expediente N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02, cuyas sentencias son materia de análisis, viene reclamando el pago de un determinado número de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones truncas), cabe indicar que señalaré todos los beneficios sociales que comprende nuestra legislación:

Gratificaciones

Son los montos de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan.

Elías (1999) en Lima; las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año. No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

A. Tipos de gratificaciones

- a) Gratificaciones extraordinarias: Son aquellas que se otorgan de manera excepcional y, por lo tanto no tienen carácter obligatorio.

- b) Gratificaciones ordinarias: Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal; un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. Cuando originalmente las gratificaciones son extraordinarias adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos.

La Ley N° 27735, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, es decir: contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

B. Requisitos para percibir Gratificación

Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, y aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

Para Elías (1999) en Lima, la gratificación trunca es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Compensación por tiempo de servicios

Definición

Para Rodríguez, (2000) la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Por otro lado, Castañeda (1998) sostiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es el depósito que por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Remuneración dineraria: Se considera remuneración computable, las siguientes:

- La remuneración básica.
- Las remuneraciones regulares, percibida

Habitualmente, que tengan el carácter de libre disposición, cualquiera que sea la denominación que se le otorgue, así por ej.: la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicio. iii) La alimentación, cuando es otorgado en dinero. (Zegada, 1995).

b. Remuneración en especie: La remuneración en especie, es aquella que percibe el trabajador como contra-prestación por los servicios. A la alimentación principal.- para efecto de la CTS, se considera alimentación principal, al desayuno, el almuerzo, o refrigerio y cena o comida, ya sea que se otorgue de manera directa por

el empleador, por un concesionario o cualquier otra forma, como los vales. (Montalvo, 2000).

c. Remuneración complementaria o imprecisa: Esta remuneración puede ser fija o variable, sin embargo para efectos de que sea considerados como remuneración computable, es requisito que se haya percibido cuando menos tres (3) meses, consecutivos o no, dentro de un periodo de seis (6) meses, lo que comúnmente se denomina 3 de 6. (Cruz, 1999).

d. Remuneración base para efectuar el cálculo de la CTS: A efecto de realizar los cálculos de la CTS, se considera la remuneración que se percibe en los meses de abril y octubre; sin embargo, si se percibe una remuneración fija mensual, se considerara como base el sueldo; si percibe fijo, pero diario, será sobre la base de los 30 jornales diarios. (Etala, 2000).

e. Oportunidad del depósito semestral: El empleador deberá realizar, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre, los depósitos semestrales o tanto dozavos o treintavos, como meses y días haya trabajado en el semestre anterior; dicho depósito se hará sobre la base de la remuneración computable que el trabajador haya percibido en el mes de abril u octubre, según sea el semestre a depositar. (Fernández, 1990).

Vacaciones.

Las vacaciones según refiere Castillo (1999), son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada

ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual y remunerado y su disfrute y su compensación se regulan por ley o convenio. Asimismo los convenios internacionales (Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo), establecen que toda persona tiene derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. Este derecho se encuentra regulado por el D. Leg. N° 713 (08.11.91) y su Reglamento D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

Ahora bien, si el trabajador no disfrutara del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado;
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Si el trabajador cesara después de cumplido el año de servicios, sin haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. Las vacaciones trucas serán compensadas a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente (artículos 22 y 23, D.Leg. 713).

Horas Extras.

Se denomina jornada extraordinaria a aquella que excede de la jornada máxima, legal, convencional u ordinaria. En el mismo sentido se utilizan las frases horas extras o sobre tiempo para aludir al mismo concepto. Se trata del trabajo que se ejecuta fuera de la jornada ordinaria o normal, es decir, aquella que se realiza después de haber laborado efectivamente durante toda la jornada. Jornada de trabajo extraordinaria, entonces será aquella que el trabajador cumple a continuación del trabajo ordinario o habitual y por la cual percibe una sobretasa fijada por la ley, el convenio, la costumbre o acto unilateral del empleador.

Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador, así conceptualiza Montoya (1990) a las horas extras, siendo que el calificativo “extraordinarias”, alude al carácter excepcional que la realización de estas horas debe tener.

En conclusión, jornada extraordinaria de trabajo será aquella que excede a la jornada ordinaria, legal, máxima o convencional, se remunera con una sobretasa y puede prestarse “antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida” en forma voluntaria.

Pago por Domingos y Feriados.

El descanso semanal, como es de suponer, debe ser remunerado. El trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente porque ello no solamente lo beneficia a él sino también a la propia empresa al permitirle que pueda utilizar la fuerza de trabajo en mejores condiciones y se eleve la producción y la productividad.

El derecho que adquiere el trabajador por efectos del contrato de trabajo a percibir la remuneración por el descanso semanal es irrenunciable, y constituye una obligación que forma parte del contenido de la relación para el empleador. (Ferro, 1992).

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados” (artículo 4° de la ley). Se estatuye así el derecho del trabajador a descansar un día a la semana sin la pérdida de sus remuneraciones, cuya obligación asume el empleador. (Montenegro, 2010).

El monto es el equivalente al de una jornada ordinaria, entendida ésta como aquella que el trabajador percibe semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como

aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago (artículo 4° del reglamento).

Para los efectos del pago por el descanso semanal se tendrá en cuenta sólo los días efectivamente laborados, de modo que si se produjeron inasistencias la remuneración por el día de descanso será proporcional a los días laborados. En todo caso, la base de cálculo para el pago del descanso semanal obligatorio varía según la forma de pago de la remuneración al trabajador.

En cuanto a la remuneración por el día feriado, se aplica el mismo criterio del descanso semanal obligatorio, según es de verse del artículo 8° de la ley: “Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de la presente ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna”. (Tello, 1990).

Se define así la obligación del empleador de remunerar el día festivo y el derecho del trabajador a percibir dicha remuneración sin la obligación de prestar servicios. Las reglas contenidas en el artículo 4° de la ley y en el reglamento para el pago de la remuneración por descanso semanal obligatorio son aplicables a la remuneración por día feriado, por lo que nos remitimos a los comentarios ahí expresados.

Si se trabaja en el día feriado no laborable y no se toma el descanso en otro día de la semana (descanso sustitutorio), la retribución por el día laborado se pagará con una sobretasa del 100%. (Ferro, 1992).

Cuando el turno de trabajo se ha iniciado en día laborable y concluya en el feriado no laborable no se considera que se haya laborado en feriado, por lo que la remuneración a percibir será la ordinaria, sin recargo alguno y menos aún con la obligación de descansar otro día de la semana.

Utilidades.

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador. De esta forma Castillo (1999), refiere que es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “el estado reconoce el derecho de los trabajadores en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Tiene como objeto, que los trabajadores accedan a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de la gestión empresarial.

Asignación Familiar.

En el Perú, nuestra legislación laboral ha dispuesto otorgar a aquellos trabajadores con carga familiar un monto dinerario a fin de solventar, de alguna manera, los gastos que le pueda acarrear dicha situación.

Conforme lo previsto en la Ley N° 25129 y el D.S. N° 035-90-TR, se creó el beneficio de la asignación familiar, el cual es de naturaleza y carácter remunerativo, que consiste en el derecho con el que cuentan ciertos trabajadores a percibir el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal, actualmente sustituido por la Remuneración Mínima Vital (RMV), por todo concepto de asignación familiar.

La normativa acotada establece que este beneficio será aplicable a aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva y que tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores; esto último, hasta un máximo de 6 años desde que adquirió la mayoría de edad, vale decir, hasta los 24 años.

El Despido en la Legislación Nacional.

Definición.

Según Herrera (2007) menciona que: “Es el acto unilateral del empleador, por el que dispone poner término a la relación laboral. El despido puede ser justo cuando se justifica en hechos imputables al trabajador e injusto cuando no existe tales hechos de justificación”.

Se funda exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador y según Alfredo Montoya Melgar, citado por Blancas (2002) presenta las siguientes características: a) “Es un acto unilateral del empleador: para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante”; b) “Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente”; c) “Es un acto recepticio: en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada”; d) “Es un acto que produce la extinción contractual: en cuanto cesan al futuro los efectos del contrato”.

En el mismo contexto, se ha dicho que el término que más conviene utilizar es el de resolución y no despido, por las siguientes razones: “a) Porque la incidencia que produce la resolución sobreviene durante la vida del negocio jurídico; b) Porque el negocio jurídico, en el caso del contrato de trabajo, es fuente de obligaciones recíprocas, y; c) Porque la extinción depende de la voluntad de las partes”.

Según refiere Montoya Melgar (2001) respecto al despido manifiesta que el despido tiene las siguientes características:

- a.** Es un acto unilateral: la terminación del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del patrono, sin tener en cuenta la del trabajador, quien por lo general tiene una actitud contraria a la decisión resolutoria.
- b.** Es un acto constitutivo: por cuanto la decisión del empleador tiene el 64

carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral, aun cuando exista un exceso patronal, sea porque la causa invocada no es lo suficiente para justificarlo o simplemente porque no existe.

- c. Es un acto recepticio: el despido solo tendrá efectividad cuando el trabajador afectado toma conocimiento de este, una vez que el trabajador ha sido comunicado de su despido, no es posible su revocación, salvo que empleador y trabajador este de acuerdo.
- d. Es un acto extintivo: la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo. Como hemos dicho el despido produce efectos desde que el trabajador es comunicado de la decisión resolutoria, por tal motivo su aceptación no es necesaria.

En consecuencia y coherentemente con sus planteamientos Alonso Olea lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”.

Finalmente, en nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado por la LPCL y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido allí regulados son los siguientes: a) por causa justa; b) arbitraria; c) nula; d) indirecta. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la Ley, mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados o prohibidos por afectar derechos constitucionales de los trabajadores.

Causalidad del Despido.

Arce (1999) señala que, si el contrato de trabajo, es un negocio bilateral, su cumplimiento y ejecución no puede depender de declaraciones o manifestaciones de voluntad unilateral de las partes. Sin embargo, ocurre, que en el despido, sucede exactamente lo contrario, pues aquí se expresa la voluntad de una de las partes, de aquí que se reduzca a la exigencia de una causa que lo justifique, “una circunstancia obstativa a la continuación del contrato que de fundamento jurídico a la voluntad resolutoria del empresario y que no consiste en su mera discreción”.

En ese sentido, el despido se justifica a través de sus causas, porque con la sola excepción de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, no existe el despido ad nutum (sin causa). La resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, es condición resolutoria potestativa del empleador, que se tiene en cuenta al momento de resolver el contrato, no tratándose de una circunstancia sobrevenida.

Toyama (2001) señala que: “De producirse cualquiera de las situaciones antes precisadas, el mismo ordenamiento califica el despido como ilegítimo o antijurídico, o para utilizar el lenguaje de nuestra legislación: arbitrario o nulo, declarando la ineficacia o nulidad del despido, privando al acto de sus consecuencias normales, y disponiendo la readmisión del trabajador despedido, o disponiendo el pago de indemnización compensatoria o punitivas a favor del trabajador”.

Las causas según lo establecido por nuestra legislación laboral, podemos reunir las en dos grandes bloques:

- a. Un incumplimiento previo del contrato de trabajo por parte del trabajador. Son los llamados los despidos disciplinarios o despidos individuales, por la existencia de causas justas, tipificadas en la ley y debidamente comprobadas. Pueden ubicarse también las causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador.
- b. Un hecho o conjunto de hechos independientes de la voluntad de las partes que definitivamente impidan la continuación de la ejecución del contrato. Son los llamados ceses colectivos, por causas objetivas.

Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral.

Despido Nulo.

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

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

- f. Cuando el trabajador sea portador del SIDA.
- g. El Despido basado en la discapacidad del trabajador.

El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

Despido Arbitrario.

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

Para Neves (1997), “El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no

se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no

Impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo”.

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

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

Despido Indirecto o Actos de Hostilidad.

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

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

- a. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

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

Despido Justificado o Despido Legal.

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

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

- a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud

del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

- b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para

su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

- c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

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

- b. La condena penal por delito doloso: Se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.
- c. La inhabilitación del trabajador: la inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

La Impugnación del Despido.

La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Tenemos el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, que determinó el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario.

Mediante la “adecuada protección contra el despido arbitrario” la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos.

La indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es Independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En conclusión, podemos señalar que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, y de acuerdo al mandato constitucional establecido en el artículo 27° de la Constitución Política, las causas de despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador están regulados por la LPCL.

Clases de Despido según el Tribunal Constitucional

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

Despido Nulo

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

A. Despido Incausado

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

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguirla relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto, Blancas (2002), señala que “el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral ”

B. Despido Fraudulento

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

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

El Trabajo

Boza (2003), define al trabajo como la acción del hombre sobre la naturaleza para “dominarla”, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

Para García (2009) el derecho al trabajo como el ejercicio y la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma, en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor el hombre a través del el trabajo humano; o sea una huella marca o sello que caracteriza su plasmación.

En algunos casos el trabajo se brinda en forma directa (por ejemplo en la producción de bienes) y en otro caso constituyen un enriquecimiento para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (por ejemplo el estudiante).

Derecho del Trabajo

Según Gómez (1996), (...) “El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones”.

La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular. Ella está dada por la que se establece con motivo

de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la “prestación” y la “recepción” de trabajo dirigido o en relación de dependencia. (No toda clase de convivencia con motivo de prestación de trabajo cae dentro de esta disciplina. Por ejemplo el calificado de autónomo, así como el que se le brinda a una persona de derecho público, según distintas circunstancias se integran en el Derecho Comercial, el Civil o el Laboral.

Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el “para quién” (convivencia en la comunidad) y el “para que” (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).

Finalidad del Derecho del Trabajo

Dadas las características propias de la relación laboral, la ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador), con el objeto de equilibrar la relación. Para ello utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial. Como consecuencia de ellos, en cierta manera, la protección convierte al trabajador en un “menor de edad”; se restringe la posibilidad del ejercicio de la autonomía de su voluntad, que se ve reducida por la existencia de mínimos y máximos inderogables. De esta manera se lo pone a cubierto de la posibilidad de que venga a ser víctima de quienes gracias a su mayor capacidad de negociación, podrían obtener ventajas.

Fuentes del Derecho del Trabajo

Tenemos a las siguientes:

- a. Materiales: están constituidas por la realidad social en la que se desenvuelve la vida de las comunidades. En referencia del Derecho del Trabajo, es la situación del hombre con derechos que no le confiere la ley, por ser anteriores a ella. Tienen su raíz en la misma naturaleza humana: con indigencias que cubrir, con aspiraciones a la igualdad y participación en el proceso social y económico de producción y distribución de bienes y servicios, en las diversas circunstancias concretas en las que se desenvuelve la vida de las distintas comunidades (con sus diversas características morales, sociales, económicas: injusticias, sindicatos, desarrollo tecnológico, etc.) No puede conocerse el derecho vigente real si se prescinde de esa realidad social a la que aquel trata de regir.
- b. Formales: están constituidas por los distintos canales a través de los cuales se concreta la expresión normativa positiva. La principal fuente formal es la Constitución de la Nación Argentina (art.14bis). Otras son: Tratados internacionales, Leyes nacionales y provinciales, Convenios colectivos, Laudos arbitrales, usos y costumbres, etc.

Los Principios del Derecho del Trabajo

Definición

Varios conceptos se han dado sobre principios, pero sin duda merece resaltarse algunos, como son:

Plá Rodríguez (1978) señala que: “Los principios suelen ser conceptuados como las pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa, en particular, en su proceso de conformación- inspirando sus contenidos-, interpretación y aplicación – integrando lagunas”.

Vásquez (1986) sostiene que: “Constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo a criterios distintos a los que se dan en otras ramas del derecho. Aquellas operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran en forma directa soluciones que sirven, ya no solo para la sanción sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de los casos”.

García (2006) los define como: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de

inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”.

Importancia

Atendiendo a que las normas por sí solas son frías y no cobran vida, sino a través de su operatividad, por medio de un juego sistemático las unas con las otras, todas ellas tratándose de articularse entre sí y de la mejor manera posible para alcanzar una finalidad, cual es proteger la dignidad del trabajador, es que cobran importancia los principios como cauces que guían el sentido interpretativo de las normas jurídicas, sin los cuales, quizá las normas no podrían operar de buena manera y se pondría en peligro su aspecto valorativo.

No se desconoce que, la inversión privada y hasta el mismo Estado actuando como empleador, procuren ahorrarse costos y condiciones en sacrificio de los derechos de trabajadores, para lo cual la jurisprudencia tiene una ardua labor al tener que fijar criterios, recurriendo precisamente a los principios laborales para evitar interpretaciones literales o sesgadas que causan perjuicio a derechos laborales. De allí su importancia, pues sin ellos, no tendríamos un sendero ni brújula, con lo cual sería imposible que la administrar justicia arribe a buen puerto, por decirlo de alguna manera.

Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo

En doctrina se mencionan otros principios, como por ejemplo, el principio de continuidad, el principio de salariedad; entre otros, pero por cuestión de síntesis nos centraremos en algunos también relevantemente importantes. Así, tenemos:

El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El numeral 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, señala que en la relación laboral se respeta el principio de del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, pero no menciona a aquellos que proviene de la convención colectiva o de acuerdos privados. Sin embargo, en todo momento se debe tener en cuenta si la renuncia se da sobre derechos provenientes de normas

Dispositivas o imperativas, porque de ello depende la operatividad de este principio.

En el derecho del trabajo encontramos una serie de derechos nacidos y protegidos por normas imperativas, como son: la jornada diaria máxima de ocho horas, el descanso semanal obligatorio, las vacaciones anuales, las gratificaciones; entre otros, sobre los cuales el trabajador no podría renunciar o despojarse de los mismos, en buena cuenta no puede disponer a su libre albedrío, precisamente por la imperatividad de la norma que a decir del profesor Arévalo: “es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral”; y aunque, físicamente podría hacerlo, sin embargo dicho acto jurídico carecería de validez, a pesar de haberse dado con plena voluntad del renunciante y, es que en este caso no se califica la afectación a la voluntad, pues se entiende, como bien afirma el profesor Toyama (2001) que: “Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente”, caso contrario entraríamos a discutir una cuestión de nulidad o anulabilidad del acto jurídico, que no es el caso.

De otro lado, existen derechos nacidos de normas dispositivas; vale decir que nos encontramos ante derechos disponibles, debiendo constar tal manifestación de voluntad de forma expresa e indubitable para ser oponible, caso contrario el empleador asumiría el riesgo de la operatividad de este principio. Es el caso por ejemplo que un empleador negocia con el sindicato cubrirle los gastos de cursos de capacitación para los dirigentes sindicales en materia de derechos sindicales y que luego en otra negociación se acuerde dejarlos sin efecto o el caso que se negocie aceptando el pago del 40% de sobre tasa por hora extra diurna y luego en otra negociación se reduzca a 37%; todo ello es posible porque la negociación no implica afectación de derechos indisponibles, o si se quiere decir, de derechos mínimos por llamarlos de alguna manera.

Finalmente podemos decir que aun cuando estamos ante derechos disponibles este principio podría operar dependiendo de las circunstancias.

a) El principio de Igualdad

Según el Tribunal Constitucional el “principio de igualdad”, ha sostenido con meridiana claridad que el derecho a la igualdad “no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar "igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales", partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

b) El Principio de Primacía de la Realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."

c) El Principio de No Discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

d) El Principio de Buena Fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

e) El Principio Protector

Como se conoce este principio tiene como fundamento proteger a la parte más débil de la relación laboral; cual es el trabajador, aunque esto tiene sus matices, pues en mi opinión, hoy en día el trabajador en muchas ocasiones no es débil y hasta a veces resulta ser más fuerte que el propio empleador, logrando doblegarlo y condicionar la producción o prestación del servicio a una previa negociación, sin poder, hacer nada al respecto, a pesar de tener los instrumentos jurídicos para aplicarlos, no obstante ello, son los consumidores finales o público en general quienes sufren los efectos; un claro ejemplo, son las constantes huelgas del personal judicial, a quienes siempre se les permite recuperar las horas laborando una hora diaria más para evitar los descuentos.

Retomando el tema, concordamos con el profesor Boza, quien considera que: “el artículo 23° de la Constitución recoge este principio cuando señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. O sea, que el Estado está obligado a vigilar celosamente los actos en los que interviene el trabajador, en clara distinción con lo que sucede en el ámbito del derecho civil, en donde las partes contratantes actúan a libre

albedrío, sin embargo en materia laboral la cautela surge a consecuencia de la desventaja económica o social, entre otras del trabajador frente a su empleador, justificando su intervención en la necesidad de equilibrar dicha relación.

El profesor García (2008) refiere lo siguiente: “Este principio fue recogido inicialmente por la Constitución de 1979. Debe advertirse que esa carta se expresaban tres posibles manifestaciones, a saber: Aplicación del in dubio pro operario, (...) de la norma más favorable (...) de la condición más beneficiosa. En cambio, la actual redacción de la carta actual se limita al primero de los actos referidos (interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma)”, así lo dice el artículo 26° numeral 3 de la actual Constitución Política.

f) Principio de la norma más Favorable al trabajador

Esta regla difiere del in dubio pro operario, porque mientras éste trata de una duda sobre la interpretación de una misma norma, la norma más favorable trata más bien de su aplicación en el caso que exista más de una norma incompatible entre sí aplicables a un mismo hecho.

La doctrina señala que: “en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas”. Similar criterio adopta Martínez (1998), quien sostiene: “En este, el valor de una norma viene determinado solo por su rango formal y su escala respectiva. En cambio, en el Derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicarla norma más favorable, sin que necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenida en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en intereses de la comunidad”.

MARCO CONCEPTUAL

- **Acción.** La acción es el poder jurídico que tiene un sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión. (Zavaleta, 2002).
- **Beneficios Sociales.** Son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. (Toyama, 2009).
- **Calidad.** Es el estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades. (Ossorio, 2003).
- **Criterio razonado.** Es la formación libre del convencimiento, mediante la crítica personal razonada y lógica del juez. Tanto desde el punto de vista jurídico como del lógico, libre apreciación y libre convicción son ideas análogas, que expresan la libertad del juez para adoptar la conclusión que le parezca deducible del elemento probatorio”. (Devis, 1984).
- **Corte Superior de Justicia.** Es el Órgano Jurisdiccional conformado por otros órganos jurisdiccionales con competencia en un determinado ámbito territorial. (Ossorio, 2003).
- **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. (Poder Judicial, 2013).
- **Derecho del Trabajo.** Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente. (Alonso G., 1981).

- **Despido.** Es una sanción (privada, contractual) consistente en la disolución de la relación laboral. (Alonso O, 1996).
- **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, 1998).

3. METODOLOGÍA

Tipo y Nivel de Investigación.

Tipo de investigación: cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

Cualitativa: porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación. Las actividades de la selección de la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizaron prácticamente en forma simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se materializó en diversas etapas: desde el instante en que se aplicó el muestreo por conveniencia para elegir el expediente judicial; basado en criterios específicos; asimismo, en los actos del análisis del contenido de las sentencias y traslación de datos al instrumento; porque, fueron acciones simultáneas; basada en la interpretación de lo que se fue captando activamente.

Nivel de investigación: exploratoria – descriptiva.

Exploratoria: porque se trata de un estudio donde el objetivo fue examinar un problema de investigación poco estudiada; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptiva: porque la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; se buscó especificar características; comprende una recolección de información de manera independiente y conjunta sobre la variable y sus componentes, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Ha sido un estudio en el cual, el fenómeno fue sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en el objeto de estudio para definir su perfil y arribar a la determinación de la variable. (Mejía, 2004)

Estos aspectos, se evidenciaron en diversas etapas, entre ellos la recolección y el análisis de datos, que se basó en la búsqueda de información vinculada estrictamente con una serie de parámetros o exigencias que el objeto de estudio; las sentencias, debe evidenciar en su contenido, donde el uso de la revisión de la literatura ha sido fundamental; además, porque la posibilidad de identificar las propiedades del fenómeno y trasladarlos al instrumento, implicó una constante consulta de los referentes normativos, doctrinarios y jurisprudencias, existentes en las bases teóricas.

Diseño de la investigación: no experimental, transversal, retrospectiva.

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros donde no hubo participación del investigador/a. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El fenómeno en estudio fueron las sentencias, y su manifestación en la realidad fue por única vez, por ello representa el acontecer de un evento en un tiempo pasado, lo cual quedó documentado en el expediente judicial. Por esta razón; aunque los datos fueron recolectados por etapas, dicha actividad siempre fue de un mismo texto, con lo cual se evidencia su naturaleza retrospectiva, transversal y la imposibilidad de manipular la variable en estudio.

Unidad muestral, objeto y variable de estudio

La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal y Mateu; 2003)

En este trabajo de investigación, la unidad muestral está representada por un expediente judicial cuyos criterios de inclusión fueron: proceso concluido por sentencia; por sentencia de primera y segunda instancia; con interacción de ambas partes, tramitado en un órgano jurisdiccional especializado de primera instancia.

No ha sido preciso establecer ni universo ni población, porque desde el enunciado del título el estudio se contrae a un solo caso judicial. El expediente judicial específico pertenece al Primer Juzgado Transitorio de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El objeto de estudio, comprende las sentencias de primera y de segunda instancia sobre despido incautado.

La variable en estudio, fue la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre despido incautado.

Dicha variable fue operacionalizada, a efectos de facilitar el arribo al objetivo general de la investigación. El procedimiento seguido se evidencia en el Anexo 1.

Técnicas e Instrumentos de investigación.

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizando fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelan el contenido del objeto de estudio, bajo la denominación de *evidencia empírica*; es decir, el texto de las sentencias.

Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.

Fueron actividades simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Son actividades simultáneas, orientadas estrictamente a los objetivos específicos trazados para alcanzar el objetivo general, que se ejecutaron por etapas.

Del recojo de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo N° 2, denominado: “Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable”.

Plan de análisis de datos

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.

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.

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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial, es decir, la unidad muestral, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino reconocer, explorar su contenido, apoyado en la revisión de la literatura.

Consideraciones éticas

En cuanto a 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).

Se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, para cumplir con la exigencia, inherente de esta investigación, por la cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 3.

Rigor científico.

Para asegurar la confortabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por las respectivas iniciales de las partes en conflicto, esto se evidencia como anexo 4.

3.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.

Alonso G. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*, 7ma ed., Ariel, Barcelona.

Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia. Ob. cit., Pág. 455. Ferro delgado, Víctor. “El despido arbitrario y el despido nulo”. En Temis “Revista de Derecho”. PUCP. Lima, 1996. Pág.52.

Ángel, M (2001). *Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Editorial Estudio SA.

Arce O. (2006). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (pág. 132). Lima - Perú: 2da Edición Ara editores.

Arazi, A. (2001) *Introducción al Estudio del Derecho Procesal*. Tomo I. Argentina.

Arias, A. (2010). *Derecho Procesal* .Tomo II. (2da Edición). Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Bautista, P. (2007). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima. Ediciones Jurídicas.

Blancas B. (2002). “ *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*”. En *Derecho PUCP N° 68, 2012 / ISN 0251-3420*.

Cabanellas, G. (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (25vaEdición).Buenos Aires: Editoria Heliasta.

Castillo Quispe, M. y Sánchez Bravo, E. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil* (1° ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Carillo Gonzales, V. (2008). *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de Manual de Legislación Laboral: <http://www.somosperu.org.pe/>

Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17va.Edición). Lima. Editorial RODHAS.

Calderón, J. (2008) *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. (1ra. Edición).Lima: ARA Editores.

Camacho, A. (s.f.). *Como elaborar sentencias judiciales*. Bogotá. Revista Themis.

Carrión, J. (2001) *Derecho Procesal Civil*. Perú. Lima: Grijley

- 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>. (23.11.2013).
- Castro, M. (2011). *Problemas con la justicia nacional*. Lima. Editorial Rodhas.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima. Editorial: Jurista Editores.
- Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.
- Córdova, J (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Tinco.
- Cornejo, U. (2010). *La desconfianza en el Poder Judicial*. Reportaje Especial.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Cubillo, A. (2005). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Ediar.
- Elías Mantero, F. (1999). *Compensación por tiempo de servicios*. Lima – Perú. Editorial Actualidad Jurídica S.A.
- Fajardo, L (2001). *Teoría General del Derecho Procesal*. México. Universidad Autónoma de México.
- Franciskovic Ingunza, B. (2004). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Lima: Editorial Arbitra Perú.
- Ferro Delgado, V. (1992). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- Fuentes, C. (2012) *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Universidad.

- García, L. y Abondano, D. (2005). *La Justicia Informal en América Latina: ¿Contribución o Discurso para la Democracia?* Recuperado en: <http://numanterioresviei.usta.edu.co/articulos/edi1/justiciainformal.pdf>(11.02. 14)
- García Belaunde. (2009). *Diccionario Jurídico de jurisprudencia constitucional*. Lima - Perú.
- García Toma, V. (2008). En *Los derechos fundamentales en el Perú* (pág. 424 y 425). Lima - Perú: 1era Edición Juristas Editores.
- Gómez Valdez, F. (1996) *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima. Editorial San Marcos.
- Gómez, A. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*. Recuperado en: [http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho _canonico](http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico) (15.02.14).
- González, C. (2011). *Derecho Laboral general*. (Primera Edición) Lima-Perú: Ediciones caballero Bustamante.
- González, 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
- Gozaini, A. (1992). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Ediar.
- Hernández- Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera Vielma, H. (2001). *Juicio, Procedimiento y Proceso Teórico General*. Monclova, México: Editorial Coahuila.
- Hinojosa, A. (2001) *El Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima. Editorial Gaceta Jurídica.
- Idrogo, C. (2002). *Derecho procesal civil*. Lima. Editorial Rodhas.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (2da Edición). Bogotá. TEMIS. PALESTRA Editores.

Ledesma, M. (s.f.). *Problemas con las emisiones de sentencias judiciales*. Lima: Ediciones Pacífico

Lenise DoPrado, 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.

Martínez Vivot, J. (1998). En *Elementos del Derecho de Trabajo y Seguridad Social* (pág. 73). Buenos Aires - Argentina: 2da Edición Editorial Astrea.

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/Bib_VirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf. (23.11.2013)

Monroy, J. (1997). *Teoría General del Proceso*. Tercera Edición. Lima: Grijley.

Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.

Montenegro Baca, J. (2010). *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Trujillo. Normas Legales.

Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.

Ojeda, M. (2012). *Las vicisitudes de la administración de justicia*. Santiago: Studium

Ortega, S. (2009). *Proceso, prueba y estándar*. Lima. Editorial Ara.

Ossorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* (23° ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta SRL.

Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. *Los principios del derecho del trabajo* (pág. 9). Buenos Aires - Argentina: Depalma.

- Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>Puppio, V. (2008). *Teoría General del Proceso*. Caracas: Editorial Propaceb.
- Quinto, Z. (2009). *La justicia y sus problemas*. Lima. Ediciones Jurídicas.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. (22va Edición). Recuperado en: <http://lema.rae.es/drae/> (10.02.14).
- Rendón Vásquez, J. (1988). *Derecho del Trabajo: Relaciones Individuales en la actividad Privada*. Perú. Editorial Tarpuy.
- Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo. Buenos Aires: La Ley*
- Rubio, M. (1993). *Comentarios a la Constitución*. Lima. Editorial Grijley.
- Sada, J. (2000). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima. Editorial Grijley.
- Servan, D. (2010). *Problemas comunes a la administración de justicia nacional*. Lima. Edición Especial
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)
- Taramona, J. (1998). *Teoría General de la Prueba Civil*. Lima. Editorial Grijley.
- Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid. Editorial Trotta.
- Tello, G. (1990). *Ingresos, jornada laboral y capacidad de consumo de los trabajadores*. Lima. ADEC-ATC.
- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.
- Torres, A. (2008). *Diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima. Editorial Grijley

- Toyama Miyagusuku, J. (1997). *Guía Laboral*. Lima - Perú: 5ta edición Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyasuku, J. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional . Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Universidad Autónoma de Madrid (2013). *Situación actual de la Administración de Justicia en España: un análisis desde el Derecho Procesal*. Recuperado en: http://www.lawyerpress.com/news/2013_07/Informe_datos_estad%C3%ADsticos_CGAE_UAM.pdf (17.02.14).
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica, 2011.
- Urquiza, J. (1984). *Práctica Forense Civil. Manual de Procedimientos Civiles*. Arequipa: Comunidad.
- Urquiza J. (1993). *Práctica forense laboral*. Arequipa. Editorial Grijley.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima. Editorial San Marcos.
- Valverde Antonio, M. (2000) *Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.
- Vargas, E. (2003). *Teoría General del Proceso*. Bogotá. Editorial Temis.
- Vásquez Vialard, A. (1986). Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. En A. Vásquez Vialard, *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pág. 70). Lima – Perú. Editorial Jurídicas.
- Vescovi, E. (1999). *Teoría general del proceso*. Bogotá. Editorial Temis S.A.
- Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. (4ta. Edición). Lima. Editorial Rodhas.

A N E X O S

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>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</p>	

			<p>cumple</p> <p>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</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</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) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>

				<p><i>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple.</p>	Si
			<p>Descripción de la el decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>	Si

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N			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> Si cumple/No cumple</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.</i> Si cumple/No cumple</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).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>

T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		Postura de las partes	<p>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</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la</i></p>

			<p>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</p> <p>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</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones</p>

			<p>introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la Decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></p>

ANEXO 2

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.*
- **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la

sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia. La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión
- La ausencia de un parámetro se califica con la expresión

- : Si cumple
- : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja		Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión					7	[9 - 10]	Muy Alta	
							[7-8]	Alta	
							[5-6]	Mediana	
	Nombre de la sub dimensión						[3-4]	Baja	
							[1-2]	Muy baja	

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2).

Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 ó 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 ó 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 ó 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 ó 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

**5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN
PARTE CONSIDERATIVA**

Se realiza por etapas.

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

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar

por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					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=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión						14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión							[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1- 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20]= Los valores pueden ser 17, 18, 19 ó 20= Muy alta

[13 - 16]= Los valores pueden ser 13, 14, 15 ó 16 = Alta

[9 - 12]= Los valores pueden ser 9, 10, 11 ó 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 ó 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa

– Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	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]		
de la sentencia	Parte expositiva	Introducción						[9 - 10]	Muy alta				30		
		Postura de las partes						[7 - 8]	Alta						
								[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1- 2]	Muy baja						
	Parteconsiderativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	[17 -20]	Muy alta						
								[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho						[9- 12]	Mediana						
								[5 -8]	Baja						
								[1- 4]	Muy baja						
Calidad	Parteresolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	[9 -10]	Muy alta						
								[7 - 8]	Alta						
							[5-6]	Mediana							
		Descripción de la decisión						[3-4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34, 35, 36, 37, 38, 39 ó 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ó 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, ó 24 = Mediana

[9 -16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ó 16 = Baja

[1 -8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre despido incausado, contenido en el expediente N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02 en el cual han intervenido en primera instancia el Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura y en la Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Piura.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 13 de octubre de 2019.

Daniela Sofía Morales Aguilar
DNI N° 71851197

ANEXO 4



PODER JUDICIAL **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**
DEL PERÚ **Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura**

4° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

EXPEDIENTE : 01556-2015-0-2001-JR-LA-02
MATERIA : POR DEFINIR
JUEZ : E.O.J.R.
ESPECIALISTA : R.E.G.
DEMANDADO : O.P. INC S. DEL P.
 : S.A.D.
DEMANDANTE : P.D., L.

SENTENCIA

En la ciudad de Piura, la señora Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, J. R. E.O., en el Expediente N° 01556-2015-0-2001-JR-LA-02, seguido por **P.D., L.** contra **O.P. INC DEL P. y S.A.D.**, sobre **DESPIDO INCAUSADO**, emite la siguiente resolución:

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISÉIS (16)

Piura, Veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis.

I.- ANTECEDENTES:

1. Mediante escrito de demanda obrante a fojas 33 a 38 el demandante *L.P.D.* formula demanda contra *O.P. INC S. DEL P.* y *S.A.D. SAC* sobre despido incausado a fin de que se ordene la restitución al centro de labores en el cargo que ha venido desempeñando hasta antes de la suspensión del vínculo laboral.
2. Por resolución número 02, de fecha 10 de agosto de 2015, se admite a trámite la demanda, se requiere a la parte demandada para que dentro del término de diez días hábiles cumpla con absolver la demanda bajo apercibimiento de declararse su rebeldía.
3. Por resolución número 03, de fecha 02 de setiembre de 2015, se tiene por apersonado al proceso a las demandadas *S.A.D. SAC* y *O. PERU INC S. DEL PERU*; se da por contestada la demanda por parte de las codemandadas; se corre traslado al demandante de la excepción deducida; se cita a las partes a la Audiencia Única, la misma que se lleva a cabo en los términos que constan en el acta de Audiencia Única inserta en las fojas 117 a 122 en la que se declara saneado el proceso, no se llega a un acuerdo conciliatorio, se fijan los puntos controvertidos, se admiten y actúan los medios probatorios.
4. De fojas 167 a 168 obran los alegatos presentados por el demandante; encontrándose el proceso expedito para emitir la sentencia correspondiente.

II.- FUNDAMENTOS FACTICOS Y DE DERECHO DE LAS PARTES PROCESALES:

2.1. Argumentos expuestos por la parte demandante:

El recurrente ha venido laborando para O. Perú INC-Sucursal del Perú, desde el 13-11-2009 hasta el 31-08-2010, posteriormente y de manera inmediata suscribió contrato con S.A.D. desde el 01-09-2010 hasta el 15-06-2015, habiendo laborado por espacio de 06 años, 07 meses, 02 días; siendo su último cargo de labor efectuada como Tool Pusher, bajo la modalidad de contratos sucesivos de trabajo.

- Con fecha 15.06.2015 culminó su último contrato, sin embargo la labor realizada por el recurrente implica una plaza de trabajo existente, la misma que a la fecha viene siendo ocupada por otra persona, situación que vulnera sus derechos laborales, toda vez que no se le ha brindado la protección adecuada contra el despido.
- El suscrito considera que la actitud de su patronal constituye un atentado contra la libertad de trabajo, si bien el recurrente ha venido laborando para la emplazada O. Perú INC-S. del Perú y para la empresa S.A.D. SAC, en tal sentido las referidas empresas se encuentran estrechamente relacionadas económicamente, motivo por el cual la relación laboral del recurrente con las emplazadas fue de carácter ininterrumpidas desde el 01-07-2005 hasta el 15-04-2015.
- Las empresas valiéndose de una supuesta tercerización hicieron suscribir contratos al recurrente a fin de vulnerar sus derechos laborales.
- Es el caso que la autoridad Administrativa de Trabajo a través de la Dirección de Inspección Laboral, comprobó que la tercerización de servicios efectuada por las empresas demandadas había devenido en fraudulenta.
- La labor continuada por parte del suscrito desde el 13-11-2009 hasta el 15-06-2015, establece la existencia de una plaza laboral, siendo ocupada por el suscrito a través de los años de relación laboral con las accionadas y al haber sido despedido en forma arbitraria sin que exista una orden expresa, por tal razón la relación laboral continuaba vigente.

2.2. Argumentos expuestos por la parte demandada:

SOUT AMERICAN DRILLING SAC

- El demandante menciona que ha sido víctima de un despido incausado, sin embargo no presenta prueba de ello, pues nunca ocurrió un despido incausado, debido a que su cese en la empresa se produce por el acuerdo de ambas partes.
- El cese se realiza por Mutuo disenso y se acredita con la liquidación de beneficios sociales que el mismo demandante anexa en su escrito de demanda.
- El demandante pretende alegar una supuesta continuidad de vínculo laboral superior a cinco años, pues señala haber prestado servicios para O. Perú INC y para la empresa representada de manera continua, en tanto ambas se encuentran relacionadas económicamente, sin demostrar lo que alega el demandante.
- Lo único que acredita el demandante es la existencia de dos relaciones laborales autónomas; no sustenta la supuesta continuidad del vínculo laboral, prueba de ello son los distintos contratos de trabajo.
- El demandante alega una supuesta desnaturalización de la relación de tercerización debido a que ambas empresas operan en el mismo rubro y porque tiene un mismo domicilio fiscal; siendo que el demandante no ha podido demostrar la supuesta desnaturalización.
- La empresa representada cuenta con sus propios recursos financieros y técnicos posee materiales propios y en consecuencia es responsable de las actividades que realiza, manteniendo a su personal bajo su exclusiva subordinación.

O. P. INC

- O. no ha efectuado despido alguno, pues el demandante dejó de prestar servicios para la empresa en agosto de 2010 por mutuo acuerdo.
- El demandante solicita su reposición en S.A.D. S.A.C. pues reconoce que su última relación laboral fue con esa empresa y no con la representada.
- El supuesto despido incausado que pretende hacer valer el demandante no tiene lugar, ya que el término del vínculo laboral fue disuelto por ambas partes tanto O. como el demandante; sin que exista coacción, cobrando el demandante todos los cheques relacionados a su cese en O. en el año 2010.
- En ese sentido es falso que el demandante haya sido cesado en base a decisiones arbitrarias o incausadas como alega, sobre todo si no cuestiona el Convenio de Mutuo.
- El demandante no acredita los hechos que afirma sobre el supuesto despido y en todo caso dicho despido habría sido ejecutado por un tercero su demanda carece de asidero fáctico y jurídico.
- Dentro de la liquidación de beneficios sociales del 31 de agosto de 2010 se ha contemplado una suma compensable graciosa ascendente a la suma de S/12,126.07 que deberá ser compensada contra cualquier pago que se ordene realizar a O.
- El demandante no presenta medios probatorios que permitan acreditar los hechos afirmados.

III. MEDIOS PROBATORIOS:

3.1. De la parte demandante:

- Contratos de Trabajo suscritos con O. P. INC-Sucursal del Perú, de fojas 03 a 13.
- Convenio de terminación de Vínculo Laboral por mutuo Disenso suscrito con la empresa Olympic Perú INC-Sucursal del Perú, del 31 de agosto de 2010, de fojas 14 a 15.
- Contratos de Trabajo suscritos con South American Drilling S.A.C. que obran de fojas 16 a 27.
- 02 Certificados de Trabajo, de fojas 28 a 29.
- Liquidación de beneficios Sociales, de la empresa South American Drilling S.A.C. de fojas 30 a 31.

3.2. De la parte demandada:

SOUT AMERICAN DRILLING SAC

- Escrito de demanda y liquidación que contiene la firma del demandante.

OLYMPIC PERU INC

- Copia legalizada de la liquidación de beneficios sociales, de fojas 80.
- Escrito de demanda.
- Auto admisorio contra el acta 147-2013 seguido en la vía contencioso administrativo, de fojas 81 a 83.
- Convenio de terminación de vínculo Laboral de Mutuo Disenso suscrito con la empresa Olympic Perú INC-Sucursal del Perú, del 31 de agosto de 2010, de fojas 84 a 85.

IV. PROBLEMA:

- 4.1. Determinar si el demandante ha laborado para las codemandadas de manera continua al concurrir los elementos de la configuración de los elementos del contrato de trabajo como única relación laboral.

- 4.2. Establecer si existen conexión empresarial entre las codemandadas O.P. INC y S.A.D. SAC como Grupo empresarial, consecuentemente a efecto de determinar si se trata de un único empleador.
- 4.3. Determinar si está acreditado que el cese de la relación laboral se produjo por “despido incausado”; y consecuencia de ampararse la pretensión anterior determinar si le corresponde ser repuesto a su centro de labor S.A.D. S.A.C;

V. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

- 5.1. El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva, en defensa de sus derechos, debiendo ejercerla con sujeción a un debido proceso de conformidad con los establecido en el inciso tercero del artículo 139° de la Constitución Política del Estado en concordancia con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil.
- 5.2. En el presente caso el demandante *L.P.D.* acude a éste órgano jurisdiccional a fin de solicitar que sus ex empleadoras *O. P. INC S. del Perú* y *S. A.D.* cumpla con pagarle sus beneficios sociales, que comprende compensación por tiempo de servicios, gratificaciones insolutas, vacaciones truncas y reintegro de remuneraciones, argumentando que no le ha cancelado dichos conceptos, adeudándole la suma de dos mil quinientos noventa y cinco nuevos soles con 97/100 céntimos (S/.2,595.97).
- 5.3. En principio, y conforme lo dispone el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo-Ley N° 26636, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: **al trabajador** probar la existencia del vínculo laboral, y **al empleador** demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo; ello debe concordarse con los prescrito en el artículo 196° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente: “*La carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.*”

De la vinculación entre las demandadas

- 5.4. En primer lugar, deberá dilucidarse la existencia de un grupo de empresas que conforman las instituciones demandadas, tal y como lo afirma el accionante. Nuestro ordenamiento jurídico laboral no tiene una definición expresa de grupo de empresas, pero existe un acercamiento al respecto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, el cual señala: “*Se considera como grupo económico al conjunto económico al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas (...)*”.
- 5.5. La Resolución de CONASEV N°090-2005-EF/94.10, mediante la cual se aprueba el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, en su artículo 7 dispone: “*Grupos económicos es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales*”. Así, se señala que sobre todo resulta determinante apreciar el comportamiento de las empresas vinculadas y apreciar si existe una actuación conjunta y uniforme, apreciar si la planificación y actuación importa una unidad.
- 5.6. Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku en su libro “Instituciones del Derecho Laboral” señala sobre los grupos de empresas que: “*(...) en el plano jurídico formal el grupo de empresas puede*

*aparecer como una pluralidad de sujetos distintos aunque desde el punto de vista económico jurídico permaneciera como una empresa unitaria, es decir, que se encuentran substancialmente vinculadas por razones económicas jurídicas (...)*¹.

5.7. Por su parte el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01124-2002-PA/TC ha dejado claro que la vinculación empresarial no es suficiente fundamento para atribuir responsabilidad a efectos laborales: “(...) *este Tribunal considera que al ser planteada la demanda ante la amenaza de ceses masivos de los trabajadores de telefónica del Perú SAA, y en representación de estos, no existe relación material con la empresa Telefónica Perú Holding SA que sustente la relación procesal entablada con ella, dado que esta última no es la entidad empleadora (...)*”. En este mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 328-2012-Lima también señala que si bien la sola existencia de un grupo empresarial no determina la condena del pago solidario de las deudas laborales, sí corresponde cuando se comprueba la existencia de un ánimo fraudulento que se puede determinar por: **a)** La contratación fraudulenta de personal con la intención de evitar el pago de beneficios sociales; **b)** La independencia de responsabilidad entre cada empresa en función del periodo de contratación, lo que afecta la persecutoriedad de los bienes del empleador; **c)** La contratación sucesiva de una empresa a otra para cortar la relación indeterminada, a partir de la cual se liquidan los beneficios sociales.

5.8. Al respecto, tenemos la jurisprudencia española establece algunos criterios: “(...) *La Sala Cuarta del Tribunal Supremo de España ha especificado los elementos que conforman el grupo de empresas a efectos laborales, entre los que tenemos: Pluralidad de empresas que conforman el grupo admitiéndose la concurrencia tanto de personas físicas que ostentan tal cualidad cuanto de personas jurídicas; independencia jurídica de las empresas que integran el grupo, teniendo cada una de ellas personalidad jurídica propia y careciendo de la misma el grupo como tal; vinculación entre las empresas en un plano de igualdad o subordinación. Lo que realmente caracteriza al grupo de empresas es la existencia de relaciones económicas, jurídicas y organizativas por razón de un vínculo empresarial común entre ella (...)*”². Además el Tribunal español precisa que los componentes de un grupo de empresas tiene un ámbito de responsabilidad propio como personas físicas o jurídicas independientes que son, sin que sea suficiente que dos o más empresas pertenezcan a un mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que a tal fin es necesaria además la presencia de elementos adicionales como son³: **a) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva**, a favor de varias de las empresas del grupo: cuando el trabajador presta servicios de forma simultánea, alternativa o sucesiva en favor de varias de las empresas del grupo; **b) Confusión de patrimonios y plantillas**: existe entre las empresas del grupo un aprovechamiento común de recursos humanos o materiales; **c) Apariencia externa de unidad empresarial y de dirección**: elementos que generalmente se consideran con la igualdad en el objeto social, la publicidad conjunta y la utilización de las mismas marcas comerciales; **d) Creación de empresas aparentes sin sustrato real**: cuando se crean diferentes empresas sin patrimonio propio siendo que todas ellas tienen el mismo patrimonio.

5.9. En nuestro país, sobre la Responsabilidad solidaria de los grupos de empresas, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 ha señalado: “*Existe Solidaridad en las obligaciones*

¹ Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU, “*Instituciones del Derecho Laboral*”, Gaceta Jurídica S.A. – Lima – 1ª Edición 2004, p (p) 366-367.

² SEMPERE NAVARRO, Antonio y otra. “El Derecho al Trabajo y los Grupos de Empresa: Inventario”. Revista del Ministerio de

³ SEMPERE NAVARRO, Antonio y otra. Ob. cit. p(p). 101-102.

laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

- 5.10.** En el presente caso se advierte lo siguiente: **1)** Las empresas codemandadas Olympic Perú INC. Sucursal Perú y South American S.A.C. tienen el mismo objeto social “Exploración, explotación y desarrollo de hidrocarburos”; **2)** Del análisis de los contratos⁴ se puede observar que la codemandada Olympic Perú INC. Sucursal Perú señala como domicilio en la Av. Chirichigno N° 351, Urbanización El Chipe, Provincia y Departamento de Piura, siendo su Gerente de Administración y Finanzas la Srta. Alicia de los Milagros Barreto López; mientras que la codemandada South American Drilling S.A.C. señala como domicilio en la Avenida 28 de Julio N° 757, 5to piso, Oficina 501, Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, siendo su Representante legal el Sr. Rocky Willyans Casas Montalbán; **3)** En uno de los contratos suscrito entre las partes, la codemandada señala como domicilio en la Avenida Jorge Chávez N° 631, distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, teniendo como representante al Sr. Manuel Enrique Luna Reyes; **4)** Se ha presentando dos Certificados de Trabajo⁵, ambos emitidos por la codemandada Olympic Perú INC Sucursal del Perú, por los periodos comprendidos entre el día 13 de noviembre de 2009 al día 31 de agosto de 2010 (el recurrente se desempeñó como Sobreestante) y del día 01 de septiembre de 2010 hasta el día 19 de agosto de 2013 (el recurrente se desempeñó como Night Tool Pusher); en ambos certificados, la empresa codemandada señala como dirección: Jorge Chávez N° 631, Edificio Mar Azul Piso 7 – Miraflores – Lima, Teléfono: (511) 446-0384-447-2730, y la Avenida Chirichigno N° 351 El Chipe – Piura, Teléfono (5173) 304324 – 305273 – 308602, Fax: (5173) 301623; **5)** Se ha presentado dos liquidaciones de beneficios sociales y CTS, hechas por la codemandada South American Drilling S.A.C. en favor del recurrente por los periodos comprendidos entre el día 01 de septiembre de 2010 al 19 de agosto de 2013 (el recurrente se desempeñó como Night Tool Pusher) y por el periodo comprendido entre el día 22 de agosto de 2013 al día 15 de junio de 2015 (el recurrente se desempeñó como Tool Pusher); en donde la codemandada señala como dirección: la Avenida Jorge Chávez N° 631, séptimo piso – Edificio Mar Azul – Miraflores – Lima; señala la Avenida 28 de Julio N° 757, Departamento 501, Edificio Centro Comercial Libertador – Miraflores, y también señala la Avenida Chirichigno N° 351 – El Chipe – Piura; asimismo, señala los teléfonos: (511) 243-2021, (511) 243-4973, (511) 370-9002, (511) 3709003, (511)370-9006, (5173) 304324,); Fax (5173) 301623; **6)** Realizada la consulta de las fichas RUC de las codemandadas se puede advertir que la codemandada Olympic Perú INC Sucursal del Perú muestra que ha tenido cinco direcciones del Domicilio Fiscal: Cal. Marconi 451 Lima – Lima – San Isidro, el cual fue dado de baja el 16 de abril de 2001; la segunda dirección fue en la Urbanización Corpac. Cal. Ricardo Angulo 950 Lima – Lima – San Isidro, el cual fue dado de baja el día 07 de septiembre de 2007; la tercera dirección fue en la Avenida 28 de Julio 574 Departamento 601 Lima – Lima – Miraflores, el mismo que fue dado de baja el día 12 de marzo de 2009; la cuarta dirección fue en la Avenida Jorge Chávez 631 Departamento 07 Lima – Lima – Miraflores, el mismo que fue dado de baja el día 08 de agosto de 2012; y la última dirección fue la Urbanización Leuro Avenida 28 de Julio 757 Departamento 501 Lima – Lima – Miraflores, el mismo que fue dado de baja el día 15 de septiembre de 2015; por otro lado, la codemandada South American Drilling S.A.C., quien señala dos Direcciones de Domicilio Fiscal: el primero fue en la Avenida Jorge Chávez 631 Interior 7 Lima – Lima – Miraflores, el mismo que fue dado de baja el día 08 de agosto de 2012; la segunda fue en la Urbanización Leuro Avenida 28 de Julio 757 Departamento 501 Lima – Lima – Miraflores.

⁴ Contratos laborales, que obran de fojas 03 a 27.

⁵ Certificados de Trabajo, que obra de folios 28 a 29.

- 5.11. Respecto a la Autonomía Financiera, la demandada South American Drilling SAC presenta como medio probatorio la documental denominada Activos de SAD 2010-2015⁶ en la cual se señala una relación de bienes muebles; y a pesar que la regla general es que quien alega un hecho debe probarlo, no obstante dicha carga probatoria es relativa y según la naturaleza del caso en concreto; por lo que en ese sentido si bien el demandante alega la solidaridad en la responsabilidad de las demandadas, quien está en mejores posibilidades de acreditar la autonomía financiera es cada una de las empresas emplazadas a través de la diversa información que ellas ostentan, extremo que ha sido limitado a la presentación de un listado de bienes muebles que resultan insuficientes para acreditar la autonomía financiera por cuanto dicha circunstancia comprende más que poseer bienes muebles.
- 5.12. Por consiguiente, de la valoración en conjunto de los criterios señalados anteriormente, se concluye que las emplazadas conforman un grupo de empresas y no se trata de una tercerización por cuanto comparten domicilio fiscal, números telefónicos, apoderados en periodos continuos, el mismo objeto social y no han acreditado tener autonomía financiera; por lo que al respecto para el tema de la responsabilidad solidaria en obligaciones laborales fue acordado por unanimidad en el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008 en el tema 2 señalando que “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”; por lo que en ese sentido dichas empresas comparten solidariamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales, asimismo, de lo analizado se puede observar que el recurrente ha laborado para la codemandada Olympic Perú INC Sucursal del Perú desde el día 13 de noviembre de 2009 al 31 de agosto de 2010 y para la codemandada South American S.A.C. ha laborado por los periodos 01 de septiembre de 2010 al 19 de agosto de 2013 y desde el 22 de agosto de 2013 al 15 de junio de 2015; con lo que se puede advertir que ha existido una prestación de servicios por parte del recurrente de manera sucesiva en favor de las dos codemandadas.

Respecto a la continuidad laboral

- 5.13. De los fundamentos expuestos anteriormente, se llega a determinar que *el demandante ha mantenido vínculo laboral de forma ininterrumpida* con las empresas Olympic Perú INC. Sucursal Perú y South American S.A.C., con lo cual habría una obligación solidaria entre las dos empresas, además de lo analizado en autos se puede observar que el recurrente ha laborado para la codemandada Olympic Perú INC Sucursal del Perú desde el día 13 de noviembre de 2009 al 31 de agosto de 2010 y para la codemandada South American S.A.C. ha laborado por los periodos 01 de septiembre de 2010 al 19 de agosto de 2013 y desde el 22 de agosto de 2013 al 15 de junio de 2015, por otro lado en los contratos suscritos por la codemandada Olympic Perú INC. Sucursal Perú y el recurrente⁷, se señala que el objeto del contrato es la perforación y Completación de los pozos, los mismos que están ubicados en la provincia de Paita del departamento de Piura, por lo que se contrata al accionante como Sobreestante en la perforación y completación de dichos pozos; mientras que en los contratos suscritos entre la codemandada South American Drilling S.A.C. y el demandante⁸, en donde se señala que se contrata al trabajador para las actividades de perforación de pozos de petróleo, por lo que se contrata al demandante como Tool Pusher para el Área de Perforación, asimismo, obra otro contrato suscrito entre las mismas partes en donde se contrata al recurrente para que preste sus servicios de Sobreestante⁹; con lo que se concluye que ambas codemandadas han contratado al recurrente para la misma actividad laboral: la perforación de pozos de petróleo, independientemente del nombre que le asignen a dicha actividad. Por tanto, al encontrarse las codemandadas

⁶ Estado Financiero de la codemandada SOUTH AMERICAN DRILLING S.A.C, que obra de fojas 137 a 143.

⁷ Contratos que obran de fojas 03 a 15.

⁸ Contratos que obran de fojas 16 a 27.

⁹ Contrato que obra de fojas 23 a 27.

estrictamente vinculadas, se acredita que entre dichas empresas existe un mismo grupo empresarial y la existencia de una sola relación laboral.

Sobre la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva

- 5.14. La excepcionante Olympic Perú INC argumenta su excepción manifestando que el petitorio del accionante está dirigido única y exclusivamente a South American Drilling SAC, pues el despido se dio cuando dicha empresa era su empleadora, por lo que su empresa nada tiene que ver con el objeto y petitorio de la presente causa; habiéndosele corrido traslado al demandante no presentó escrito de absolución.-
- 5.15. La excepción deducida se encuentra regulada en el numeral 6) del artículo 446° del Código Procesal Civil, plantea la imposibilidad de que exista pronunciamiento válido sobre el fondo por no haber coincidencia entre las partes que conforman la relación jurídico sustantiva y las que integran la relación jurídico procesal; esto es **a)** Que el demandante no sea titular de la pretensión que se está intentando, o en todo caso no sea el único; o **b)** Que la pretensión intentada contra el demandado sea completamente ajena a éste, o que no fuera el único a ser emplazado.-
- 5.16. Por lo que en ese sentido, debe desestimarse el argumento de la excepcionante que manifiesta que del petitorio y de los hechos están referidos únicamente a South American Drilling SAC, por cuanto tal como se ha desarrollado en los considerandos anteriores se ha logrado determinar que entre ambas empresas demandadas existe un grupo empresarial, lo cual convierte a dichas emplazadas en responsables solidarias para efectos de temas laborales; y estando acreditado la existencia de una relación laboral entre el demandante y las demandadas se debe desestimar dicha excepción por cuanto existe una relación sustantiva con la empresa Olympic Perú INC.

Sobre el despido incausado

- 5.17. Habiendo quedado establecida la existencia de una relación laboral entre el demandante y las empresas codemandadas, se debe indicar que el artículo 27° inciso 3) de la Ley 26636 – Ley Procesal de Trabajo – establece: “Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: (...). 3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.” Por su parte, el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa, en los siguientes términos: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. También debe tenerse en cuenta el artículo 10 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 que prescribe que pasado el periodo de prueba de tres meses el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.
- 5.18. El despido incausado no se encuentra regulada legalmente, siendo el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 976-2001-AA/TC que lo desarrolla en el caso Llanos Huasco, en la cual señala: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”

5.19. En el presente caso el accionante afirma haber sido víctima de un despido incausado por lo que solicita se declare su reposición en su último puesto de trabajo, el mismo que desempeñó en la empresa South American Drilling S.A.C. como Tool Pusher para el área perforación; por su parte la codemandada South American Drilling S.A.C señala que existe un convenio de mutuo disenso existente entre la empresa y el recurrente, por el cual se da fin a la relación laboral, sin embargo, no obra en el presente proceso dicho documento, pero existe un Convenio de Terminación de Vínculo laboral por mutuo Disenso¹⁰, el mismo que fue suscrito entre el demandante y la codemandada Olympic Perú INC. Sucursal del Perú, el que fue firmado el día 31 de agosto de 2010; advirtiéndose que al día siguiente el accionante inició sus labores para la codemandada South American Drilling S.A.C., por lo que al haberse demostrado que ambas codemandadas pertenecen al mismo grupo empresarial por tener elementos comunes, dicho convenio de terminación laboral por mutuo disenso no produce sus efectos, puesto que ambas codemandadas son en realidad una sola.

Desnaturalización de los contratos modales

5.20. Si bien no se ha indicado como punto controvertido determinar si sea desnaturalizado los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por las codemandadas y el demandante por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que *los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo*, también es cierto que el demandante pese a suscribir contratos sujetos a modalidad considera que la plaza laboral es permanente porque a la fecha viene siendo ocupada por otra persona; por lo que a efectos de determinar si hubo o no un despido arbitrario sin causa o despido incausado previamente deberá analizarse los contratos modales suscritos por las partes, ello en mérito al carácter tuitivo de los derechos laborales del accionante, por lo que se procede a analizar la naturaleza de los contratos suscritos por el actor.

5.21. En ese sentido, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

5.22. Del artículo citado se puede apreciar que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que 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 las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

5.23. Respecto a los contratos modales la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. Así tenemos que el artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR prescribe que los contratos 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. Así tenemos, que los contratos modales tienen como característica la temporalidad y

¹⁰Convenio de Terminación de Vínculo laboral por mutuo Disenso, que obra de fojas 14 a 15.

excepcionalidad y se justifica por la causa objetiva que la determina, por tanto, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el tiempo establecido por ley para cada modalidad contractual regulada en los artículos 53 al 56 del D.S. N° 003-97-TR. a diferencia de un contrato de duración indeterminada que se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable.

- 5.24. En ese contexto Villavicencio Ríos sostiene que: “La estabilidad laboral no sólo 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 sólo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”¹¹
- 5.25. En ese contexto, de la revisión de la prueba actuada, se verifica que el demandante Luis Puican Descalzi ingresó a laborar para la empresa codemandada Olympic Perú INC. Sucursal del Perú por el periodo 13 de noviembre de 2009 al 31 de agosto de 2010, suscribiendo las partes contratos de trabajo temporal por obra determinada; mientras que el recurrente laboró para la codemandada South American Drilling S.A.C. por los periodos 01 de septiembre de 2010 al 19 de agosto de 2013 y del 22 de agosto de 2013 al 15 de junio de 2015, suscribiendo contratos de trabajo sujeto a modalidad de naturaleza temporal por inicio de actividad y contratos de trabajo sujeto a modalidad de necesidad de mercado.
- 5.26. **En relación al contrato para obra determinada**, se encuentra regulado en el artículo 63 del D.S. 003-97-TR en el cual se precisa: “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. 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”. Así tenemos que este tipo de contrato nace de una necesidad temporal o transitoria del empleador de cumplir con una sola labor que no guarde relación con el giro de la empresa, es decir, que este contrato no puede ser utilizado para ocupar cargos de naturaleza permanente, caso contrario, operaría la desnaturalización, así también se ha venido pronunciado el Tribunal Constitucional en diversas sentencias.¹²; en cuanto **al contrato por inicio de actividad** se encuentra regulado en el artículo 57 del D.S. 003-97-TR precisando: “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, u duración máxima 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. En relación **al contrato por necesidades del mercado** que se encuentra normado en el artículo 58 del D.S. 003-97-TR está prescrito: “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 aún 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; 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

¹¹Villavicencio Ríos, Alfredo. “Prólogo”. En Arce Ortiz, Elmer. la Contratación Laboral en el Perú. Lima: Grijley. 2008. Pág. 13.

¹²Expediente N° 00804-2008-PA/TC, Expediente N° 03683-2012-PA/TC; Expediente N° 02162-2009-AA/TC; Expediente N° 05367-2011-PA/TC; etc.

productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.-

- 5.27. Por lo tanto, de los contratos modales celebrados por el demandante con la empresa Olympic Perú INC que se refieren a la contratación para obra determinada y que fue celebrado en el año 2010; de sus cláusulas se lee que se contrata al demandante en el puesto de sobreestante señalándose que la duración del contrato será de 90 días desde el 30 de junio del 2010 y no debiendo exceder al 27 de setiembre del mismo año; sin embargo, si bien se hace referencia a la supuesta duración de la relación laboral en virtud de lo que dure la perforación y completación de los pozos petroleros sobre los cuales la demandada realiza su actividad económica; dicha presunta causa objetiva no se encuentra debidamente justificada; por cuanto la codemandada ha renovado dicha contratación conforme se puede verificar del contrato modal¹³; asimismo, debe tenerse en cuenta que el cargo para el cual fue contratado el demandante es de naturaleza permanente puesto que el objeto social de la codemandada es dedicarse de manera ordinaria a la actividad económica de exploración y explotación de hidrocarburos por lo que siempre va a requerir de personal para que se desempeñe en dicho cargo.
- 5.28. En cuanto a los contratos modales de inicio de actividad y de necesidad del mercado¹⁴ celebrados por el demandante con la empresa South American Drilling SA, en los cuales se le contrata al actor para que se desempeñe como sobreestante y Tool Pusher; no está debidamente acreditada la causa objetiva para que la demandada haya contratado bajo esa modalidad al demandante; por cuanto no justifica la temporalidad de la contratación como tampoco el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de exploración, explotación y desarrollo de pozos petroleros que lleve a la demandada South American Drilling a celebrar dichos contratos con el demandante, es decir, no ha acreditado este incremento coyuntural alegado en los contratos y la nueva actividad productiva, a ello debe agregarse que al haberse determinado en los fundamentos anteriores que las codemandadas en realidad vienen a hacer una misma empresa, es decir, el accionante ha venido laborando para el mismo empleador, siendo su record laboral de 5 años y 7 meses, se puede advertir que el recurrente ha laborado más del límite máximo permitido por la ley por medio de estas modalidades conforme lo dispone el artículo 74, segundo párrafo del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 5.29. Por tanto dichas contrataciones al incumplir las referidas normas se han desnaturalizado en virtud de lo que señala el artículo 77° del D° S° 003-97-TR: “*los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indefinida: ... d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley...*”; por lo que en virtud del Principio de Primacía de la Realidad que señala que prevalece lo que acontece en el terreno real antes que los formalismos, nos conduce a colegir que el demandante se encontró desde un inicio bajo la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido, el que al encubrirse a través de la contratación bajo modalidad, se debe hacer efectivo la presunción que señala el artículo 4 del TUO del D° Legislativo 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, que estipula “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”. No pudiendo tratarse entonces de un contrato de trabajo a plazo fijo cuya particularidad es la temporalidad de las funciones¹⁵

¹³Que obran de fojas 8 a 12

¹⁴Que obran de fojas 16 a 22

¹⁵Los 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 puedan ser permanentes.

salvo excepciones para los cuales debe expresarse de manera clara las razones de la contratación, cosa que no se ha hecho.

- 5.30. Por consiguiente, siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, que se ha despedido al recurrente desconociendo los motivos y circunstancias del hecho, razón por la cual ha sido objeto de un despido sin causa justa, puesto que no puede ser causa suficiente el hecho de haber vencido el plazo de contratación, careciendo tal argumento de eficacia por haberse desnaturalizado los contratos suscritos entre el demandante y las codemandadas, por tanto, estando dentro del plazo para impugnar el despido incausado, regulado en el artículo 36 del D.S. N° 003-97-TR, corresponde reponer al trabajador en el puesto que venía desempeñándose antes del despido y con la remuneración que venía percibiendo.

Del pago de costos y costas procesales

- 5.31. Finalmente, respecto a los costos y costas del proceso se debe precisar que conforme lo dispone el artículo 412° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente: *el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración*; por lo que en ese sentido teniendo en cuenta que la parte demandante no ha presentado aranceles judiciales, no se ha generado gastos por lo que no procede condenar al pago de costas del proceso, y respecto a los costos del proceso no encontrándose las demandadas exoneradas de dicho pago corresponde condenar al pago de los costos del proceso.

VI. DECISIÓN:

Estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con los artículos 25°, 30° 40°, 48°, y 49° de la Ley Procesal del Trabajo-Ley 26636; y artículos 1219° inciso 1), 1220°, 1242° y siguientes del Código Civil, el Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura; **RESUELVE:**

1. **DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **L.P.D.** contra **O.P. INC Y S. A. D. SAC** sobre Despido Incausado, consecuentemente,
2. **ORDENO** que la empresa **S.A.D. SAC** cumpla con **REPONER** al demandante en el puesto que venían ocupando antes del despido debiendo pagársele la remuneración que ganaba hasta antes del despido, más los costos.
3. Sin costas procesales. Consentida o ejecutoriada que sea la presente, Cúmplase y Archívese en el modo y forma de ley, ejecutada que sea la sentencia.
4. **NOTIFÍQUESE** a las partes procesales con arreglo a ley.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

(TRIBUNAL COLEGIADO)

EXPEDIENTE: 01556-2015-0-2001-JR-LA-02

DEMANDANTE: P.D.L.

DEMANDADO: O.P. INC S. DEL P. S.A.D. SAC

MATERIA: D.I.

**DEPENDENCIA : CUARTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO
DE PIURA**

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: VEINTITRÉS

En Piura, a los 09 días del mes de mayo del 2017, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA:**

I.- ASUNTO.-

1. Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada S.A.D. SAC, contra el auto contenido en la Resolución 06, emitido en Audiencia Única de fojas 117 al 122, en el extremo que declara no ha lugar la improcedencia de los medios probatorios presentados por el demandante.

2. Recursos de apelación interpuestos por la co-demandada O.P.INC; y por la co- demandada S.A.D. S.A.C contra la sentencia contenida en la Resolución N° 16, su fecha 29 de setiembre del 2016 que obra de fojas 246 al 257 de autos, que resuelve DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por L.P.D. contra O.P. INC Y S.A.D. SAC sobre Despido Incausado, consecuentemente; ORDENA que la empresa S.A. DRILLING SAC cumpla con REPONER al demandante en el puesto que venían ocupando antes del despido debiendo pagársele la remuneración que ganaba hasta antes del despido, más los costos; sin costas procesales.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

De la parte co-demandada S.A.D. SAC respecto de la Resolución N° 06:

1. La A quo incurre en un error de hecho, pues los medios probatorios cuya improcedencia se solicita, no están destinados a acreditar una supuesta desnaturalización de los contratos, sino a acreditar el récord laboral del demandante, el cual no ha sido negado por las codemandadas, más aún si el cuestionamiento del actor sobre el fin de su vínculo laboral no se orienta hacia la existencia o no de un contrato modal válido, sino a la inexistencia de una causa justa para el cese, por lo que devienen en innecesarios, señalando el artículo 31° de la Ley N° 26636 y el artículo 190° del Código Procesal Civil.

De la co-demandada O.P. INC respecto de la sentencia de primera instancia.

1. En cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar planteada, la A quo falla declarándola infundada, aduciendo que existe un grupo de empresas por ende existe obligación solidaria entre ellas al no haber probado tener independencia financiera; sin embargo tal conclusión es errada, ya que este no es un punto controvertido en el proceso.
2. El error de la A quo termina siendo una contradicción, ya que al establecer en el numeral 2 de la parte decisoria que sólo y únicamente S.A.D. SAC es quien tiene la obligación de reponer al demandante, la sentencia debió haber establecido en relación a O. P. Inc. que la demanda es infundada, pues la figura de la solidaridad se utiliza cuando los derechos en controversia son de connotación económica, pero no cuando la naturaleza de la pretensión es la nulidad del despido.

De la co-demandada S.A.D. SAC respecto de la sentencia de primera instancia:

1. La sentencia apelada no ha tenido en consideración que en el caso de autos, está acreditado que el cese del demandante se debió a un mutuo disenso voluntario, toda vez que el demandante ha sido quien ha adjuntado a su escrito de demanda la liquidación de beneficios sociales, de conformidad con el artículo 19° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se reconoció incluso la suma de S/ 2,777.40 soles como incentivo para el trabajador.
2. La A quo no ha cumplido con motivar debidamente la sentencia impugnada, la misma que resulta ser contraria al principio de congruencia procesal por ser extra petita, ya que, constituía un imposible jurídico emitir un pronunciamiento acerca de la existencia de un grupo de empresas, toda vez que el demandante no fundamenta su demanda en tal supuesto.
3. El demandante en su escrito de demanda hace referencia a una desnaturalización de un contrato de tercerización, siendo que la A quo no se ha pronunciado sobre este extremo, lo que determina la nulidad de la sentencia.
4. Constituye un error de forma emitir pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes, al no haberse constituido esto último, como punto controvertido en audiencia única, lo que determina la nulidad de la sentencia, por vulneración del principio de congruencia procesal.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

Respecto de la Resolución No. 06.-

1. Mediante resolución número 06, la A quo declaró no ha lugar la improcedencia de los medios probatorios presentados por el demandante, expresando como agravios S.A.D. SAC, que la A quo incurre en un error de hecho, pues los medios probatorios cuya improcedencia se solicita, no están destinados a acreditar una supuesta desnaturalización de los contratos, sino a acreditar

el récord laboral del demandante, el cual no ha sido negado por las codemandadas, más aún si el cuestionamiento del actor sobre el fin de su vínculo laboral no se orienta hacia la existencia o no de un contrato modal válido, sino a la inexistencia de una causa justa para el cese, por lo que devienen en innecesarios, señalando el artículo 31° de la Ley N° 26636 y el artículo 190° del Código Procesal Civil.

2. El Art. 25 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 señala con claridad cuál es la finalidad de los medios probatorios, precisando: "*Artículo 25.- FINALIDAD.- Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral.*", y el Art. 31 de la misma norma procesal, establece: "*Artículo 31.- IMPERTINENCIA, IMPROCEDENCIA DE LAS PRUEBAS Y PRUEBA INNECESARIA.- El Juez no debe admitir una prueba cuando ésta resulte impertinente, improcedente o innecesaria.*", de lo que se depende que las partes pueden ofrecer medios probatorios que le permitan al Juzgador formar convicción, y que es éste y no las partes quien califica los medios probatorios como impertinentes, improcedentes o innecesarios.

3. En el caso de autos, el actor en su escrito de demanda, afirma que laboró para O.P. S. del Perú desde el 13.11.2009 hasta el 31.08.2010, y posteriormente, de manera inmediata suscribió contrato con la empresa S.A.D. SAC desde el 01.09.2010 hasta el 15.06.2015, lo que pretende probar a través de los medios probatorios presentados anexos a su demanda, como son los contratos de trabajo suscritos, certificados de trabajo y hojas de liquidación, lo cual resulta válido puesto que según el Art. 27 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 corresponde a las partes probar sus afirmaciones, desvirtuándose los agravios alegados.

Respecto de la sentencia de primera instancia.-

1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: "*Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una*

resolución dictada por el inferior” 1... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.

2. De la revisión de los actuados, se aprecia que el demandante en su escrito de demanda de fojas 33 al 38, y escrito de subsanación de fojas 91, señala haber sido objeto de un despido incausado con fecha 15.06.2015, solicitando se ordene la restitución a su centro de labores en el cargo que ha venido desempeñando como T.P., agregando que laboró para O.P. Inc., desde el 13.11.2009 hasta el 31.08.2010, para posteriormente y de manera inmediata suscribir contrato con la empresa S.A.D. SAC desde el 01.09.2010 hasta el 15.06.2015, señalando que hubo desnaturalización de tercerización.

3. Los agravios de O.P. Inc se centran que: **i)** en cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar planteada, la A quo falla declarándola infundada, aduciendo que existe un grupo de empresas por ende existe obligación solidaria entre ellas al no haber probado tener independencia financiera; sin embargo tal conclusión es errada, ya que este no es un punto controvertido en el proceso; y **ii)** el error de la A quo termina siendo una contradicción, ya que al establecer en el numeral 2 de la parte decisoria que sólo y únicamente S.A.D. SAC es quien tiene la obligación de reponer al demandante, la sentencia debió haber establecido en relación a O.P. Inc. que la demanda es infundada, pues la figura de la solidaridad se utiliza cuando los derechos en controversia son de connotación económica, pero no cuando la naturaleza de la pretensión es la nulidad del despido. Por su parte, S.A.D. SAC, expresa como agravios los siguientes: **i)** la sentencia apelada no ha tenido en consideración que en el caso de autos, está acreditado que el cese del demandante se debió a un mutuo disenso voluntario, toda vez que el demandante ha sido quien ha adjuntado a su escrito de demanda la liquidación de beneficios sociales, de conformidad con el artículo 19° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se reconoció incluso la suma de S/ 2,777.40 soles como incentivo para el trabajador; **ii)** la A quo no ha cumplido con motivar debidamente la sentencia impugnada, la misma que resulta ser contraria al principio de congruencia procesal por ser extra petita, ya que, constituía un imposible jurídico emitir un pronunciamiento acerca de la existencia de un grupo de empresas, toda vez que el demandante no fundamenta su demanda en tal supuesto; **iii)** el demandante en su escrito de demanda hace referencia a una desnaturalización de un contrato de tercerización, siendo que la A quo no se ha pronunciado sobre este extremo, lo que determina la nulidad de la sentencia; y **iv)** constituye un error de forma emitir pronunciamiento sobre la

desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes, al no haberse constituido esto último, como punto controvertido en audiencia única, lo que determina la nulidad de la sentencia, por vulneración del principio de congruencia procesal.

Sobre la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada propuesta por O.P. Inc. Sucursal del Perú.-

4. El primer agravio de O.P.Inc. Sucursal del Perú está referido a la excepción de falta de legitimidad para obrar planteada, señala que la A quo falla declarándola infundada, aduciendo que existe un grupo de empresas por ende existe obligación solidaria entre ellas al no haber probado tener independencia financiera; sin embargo, tal conclusión es errada, ya que este no es un punto controvertido en el proceso. Con relación a este agravio, es de precisar que mediante resolución número 05 expedida en Audiencia Única de fojas 117 al 122 de autos, se resolvió: "(...) 1) *RESERVAR el pronunciamiento respecto de la excepción de FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR PASIVA, deducidas por la codemandada OLIMPYC PERÚ INC., a fin que se emita pronunciamiento al momento de emitir sentencia; (...)*", siendo que al emitirse sentencia de fojas 246 al 257 de autos, en los fundamentos 5.14 al 5.16 la A quo emite pronunciamiento sobre la excepción planteada desestimando la misma, sin consignarlo en el fallo, razón por la cual debe integrarse en aplicación del último párrafo del Art. 172 del C.P.C.

5. Ahora bien, debe decirse que: *"La excepción es un medio de defensa mediante el cual se cuestiona la relación jurídico procesal o la posibilidad de expedirse un fallo sobre el fondo, por la omisión o defecto de un presupuesto procesal, o de una condición de la acción, respectivamente"* (Cas. N° 3204-2001- Lima, El Peruano, 01-10-2002), específicamente la excepción de falta de legitimidad para obrar, plantea la imposibilidad de que exista un pronunciamiento válido sobre el fondo por no haber coincidencia entre las partes que conforman la relación jurídico sustantiva y las que integran la relación jurídico procesal; esto es: a) que el demandante no sea el único; o b) que la pretensión intentada contra el demandado sea completamente ajena a este, o que no fuera el único a ser emplazado (Cas. No. 1874- 99/Ica del 23/11/1999).

6. Como ya se ha precisado anteriormente, el actor señala haber sido objeto de un despido incausado con fecha 15.06.2015, solicitando se ordene la restitución a su centro de labores en el cargo que ha venido desempeñando como T.P., agregando que laboró para O.P. Inc. Sucursal del Perú, desde el 13.11.2009 hasta el 31.08.2010, para posteriormente y de manera inmediata suscribir contrato con la empresa S.A.D. SAC desde el 01.09.2010 hasta el 15.06.2015, en ese

sentido lo pretendido por el actor es su reposición en el puesto de trabajo que ocupaba al momento del despido 15.06.2015, fecha en la que su empleador era S.A.D. SAC, y ello es así por cuanto el despido es un acto unilateral, es decir el actor solo puede haber sido despedido por un solo empleador, y en ese sentido la doctrina laboral ha definido la naturaleza jurídica del despido de la forma siguiente: "*un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser aplicado por escrito*" (el subrayado es nuestro, véase, Elmer ARCE ORTÍZ, Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Lima, Palestra, 213, página 516), con lo cual queda claro que el acto de despido es realizado por un único sujeto, el empleador, lo que permite afirmar que O.P. Inc. S. del Perú no cuenta con legitimidad para obrar pasiva respecto de la pretensión intentada por el actor, de ser repuesto por causa de un despido incausado, pues ello determinaría la improcedencia de la demanda respecto de la excepcionante, debiendo acogerse el agravio, y revocarse la excepción deducida, la que reformándola se debe declarar Fundada; por tanto, el proceso continúa solo respecto de una de las co-demandadas S.A.D. SAC.

Sobre la figura de la solidaridad en el cumplimiento de la pretensión del actor.-

7. El segundo agravio de O.P. Inc. Sucursal del Perú está referido a que el error de la A que termina siendo una contradicción, ya que al establecer en el numeral 2 de la parte decisoria que sólo y únicamente S.A.D. SAC es quien tiene la obligación de reponer al demandante, la sentencia debió haber establecido en relación a O.P. Inc. que la demanda es infundada, pues la figura de la solidaridad se utiliza cuando los derechos en controversia son de connotación económica, pero no cuando la naturaleza de la pretensión es la nulidad del despido. Respecto a este agravio, es de precisar que en los fundamentos precedentes se ha declarado como Fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva propuesta por parte de O.P. Inc., en ese sentido carece de objeto efectuar análisis respecto de la existencia de solidaridad, ya que tratándose de la pretensión de reposición, la única obligada si fuera el caso, a la reposición del accionante sería S.A.D. SAC y no O.P. Inc.

Sobre el mutuo disenso alegado por S.A.D. SAC como causa del término de la relación laboral.-

8. El primer agravio de S.A.D. SAC está referido a que la sentencia apelada no ha tenido en consideración que en el caso de autos, está acreditado que el cese del demandante se debió a un mutuo disenso voluntario, toda vez que el demandante ha sido quien ha adjuntado a su escrito de demanda la liquidación de beneficios sociales, de conformidad con el artículo 19° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se reconoció incluso la suma de S/ 2,777.40 soles. Es de precisar que en el caso de autos, al haberse emitido pronunciamiento sobre

la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva de O.P. Inc. en sentencia, corresponde revocar dicha excepción reformándola a Fundada, supuesto distinto es cuando se emite pronunciamiento sobre la excepción en Audiencia Única, en cuyo caso resulta prematuro pues faltan actuar los medios probatorios relacionados al fondo de la controversia, difiriendo para sentencia la declaración de procedencia o improcedencia de la demanda respecto de la excepcionante como incentivo para el trabajador. Al respecto, es de precisar que S.A.D. SAC expresa como argumento de defensa que la causa del término de la relación laboral fue por mutuo disenso, a lo que hay que señalar que el Art. 16 del D.S. No. 003-97-TR que aprobó el TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla en su inciso d) al mutuo disenso entre el trabajador y empleador, como una de las causas de extinción del contrato de trabajo, lo que se describe en el Art. 19 de la misma norma, de la forma siguiente: "*El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales*" (el subrayado es nuestro), por tanto el acuerdo de mutuo disenso es siempre por escrito, ya sea en un documento independiente o formando parte de la liquidación de beneficios sociales, y ello es así, pues la doctrina especializada ha señalado que al ser el contrato de trabajo un acto jurídico nacido de la voluntad del trabajador y empleador resulta lógico que también pueda ponerse término al mismo por voluntad de quienes le dieron origen (véase, Javier ARÉVALO VELA, *Tratado de Derecho Laboral*, Lima Instituto Pacífico, 2016, página 225), en otras palabras el mutuo disenso es producto del acuerdo entre las partes y no de la exclusiva voluntad del empresario.

9. En el caso que nos ocupa, se verifica que a fojas 31 obra la liquidación de beneficios sociales al 15.06.2015, de cuya revisión y lectura se aprecia que dicho documento registra solo en el encabezado que el motivo del término del contrato es el "*MUTUO DISENSO*", más no se recoge el acuerdo del que se desprenda que fue voluntad libre de ambas partes (trabajador y empleador), por el contrario el argumento de la demandada de que en dicha liquidación S. A.D. SAC reconoció la suma de S/ 2,777.40 soles como incentivo para el trabajador, abona a considerar que no se trató de un acuerdo libre y voluntario de ambas partes para razonablemente poner fin a la relación laboral como fuente de ingresos para el trabajador y su familia, cuya naturaleza es alimentaria, sino que se trató de una decisión unilateral del empleador de dar por culminada la relación laboral, razón por la cual este Tribunal Colegiado considera que no se ha probado que el término de la relación laboral fue por mutuo disenso, ello en aplicación del Art. III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 que señala: "*Artículo III.- El Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.*", toda vez que el Art. 264 de la Constitución Política del Estado garantiza

los derechos irrenunciables del trabajador reconocidos por la Constitución y a Ley, desvirtuándose este agravio.

Sobre el grupo de empresas.-

10. El segundo agravio de S.A.D. SAC está referido a que la A quo no ha cumplido con motivar debidamente la sentencia impugnada, la misma que resulta ser contraria al principio de congruencia procesal por ser extra petita, ya que, constituía un imposible jurídico emitir un pronunciamiento acerca de la existencia de un grupo de empresas, toda vez que el demandante no fundamenta su demanda en tal supuesto. Con relación a este agravio, es de precisar que en los fundamentos precedentes se ha declarado como Fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva propuesta por parte de O. P. Inc., en consecuencia carece de objeto efectuar análisis respecto de la existencia de grupo de empresas.

Sobre la desnaturalización de un contrato de tercerización.-

11. El tercer agravio de S.A.D. SAC está enfocado en que el demandante en su escrito de demanda hace referencia a una desnaturalización de un contrato de tercerización, siendo que la A quo no se ha pronunciado sobre este extremo, lo que determina la nulidad de la sentencia. Al respecto, es de precisar que la A quo en la sentencia venida en grado sí se ha pronunciado sobre la alegada desnaturalización de un contrato de tercerización, desestimándolo en el fundamento 5.12, donde señala "(...) 5.12. Por consiguiente, de la valoración en conjunto de los criterios señalados anteriormente, se concluye que las emplazadas forman un grupo de empresas y no se trata de una tercerización (...)" (el subrayado es nuestro), y siendo que en los fundamentos precedentes se ha declarado como Fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva propuesta por parte de O.P. Inc., no corresponde a esta instancia efectuar análisis respecto de la alegada desnaturalización de tercerización, en tanto que el proceso continúa solo respecto de una de las co-demandadas S.A.D. SAC, desvirtuándose este agravio, más aún si dicho pronunciamiento de la A quo que declara la no existencia de tercerización, no ha sido impugnado por el demandante quien lo propuso en su escrito de demanda.

Sobre la desnaturalización de los contratos modales.-

12. El cuarto agravio de S.A.D. SAC está referido a que constituye un error de forma emitir pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes, al no haberse constituido esto último, como punto controvertido en audiencia única, lo que determina la nulidad de la sentencia, por vulneración del principio de congruencia procesal. En principio, es necesario distinguir entre el petitorio (*petitum*) y la causa de pedir (*causa petendi*).

El primero, el petitorio, "es el núcleo mismo de la pretensión, algunos lo denominan el objeto de

la pretensión, en razón de que en su contenido está lo que realmente busca el actor al proponer la pretensión en contra del demandado", mientras que la causa de pedir "es la razón por la cual se llegó al extremo de recurrir al Estado para pedir tutela, está conformada por un lado por los hechos o material fáctico que sustenta la pretensión, es la configuración de los hechos ocurridos en el pasado que generan la posibilidad de proponer la pretensión (...)"⁶. De la revisión del escrito de demanda de fojas 33 al 38, se aprecia que el petitorio de la parte demandante es la reposición por despido incausado, debiendo continuar la relación laboral entre las partes bajo contrato a plazo indeterminado, es decir el actor considera como presupuesto de su pretensión la existencia de un contrato a plazo indeterminado a pesar de haber suscrito contratos modales, según se lee con claridad en la demanda (página 33): "*(...) POR EL DESPIDO INCAUSADO QUE HE SIDO OBJETO EL RECURRENTE CON FECHA 15-06-2015 POR PARTE DE LA PATRONAL, A FIN DE QUE POR MEDIO DE LOS TRÁMITES INHERENTES AL PRESENTE PROCESO SU JUDICATURA ORDENE LA RESTITUCIÓN A MI CENTRO DE LABORES EN EL CARGO QUE HE VENIDO DESEMPEÑANDO COMO TOOL PUSHER, ESTABLECIDO HASTA ANTES DE LA SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO LABORAL **PROMOVIDO UNILATERALMENTE POR LA EMPLEADORA S.A.D. S.A.C., debiendo continuar la relación laboral entre las partes bajo la modalidad de Contrato a Plazo Indeterminado (...)***" (el remarcado y subrayado es nuestro). En esa misma línea, al momento de exponer los fundamentos de hecho de la demanda (*causa petendi*) él refiere que su contrato laboral debe continuar al no existir una causa justa que lo de por concluido, así se lee cuando a fojas 35 en el fundamento de hecho 5 señala "*(...), en tal sentido se a afectado el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de nuestra Carta Magna, en cuanto a la conservación de un puesto de trabajo, lo que implica que a sido conculcado por un acto desprovisto de juridicidad, esto es viciado de inconstitucionalidad, por cuanto el derecho al trabajo no solo implica el acceso al centro de trabajo, sino el derecho a no ser despido sino por causa justa, más aún si el cargo que he venido desempeñando a través de los años, a la fecha se encuentra vigente, toda vez que la plaza laboral existe, razón por la cual no existe causa justificadora, ni motivo valedero para que el recurrente tenga que haber sido despedido de mi centro de labores, (...)*" (el subrayado es nuestro). En ese sentido, a fin de que el órgano jurisdiccional se pronuncie sobre el despido incausado, y siendo que el actor señala que tal despido fue promovido por decisión unilateral de su empleadora S.A.D. SAC, buscando su reposición en calidad de trabajador bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado (fojas 33), es imprescindible determinar previamente si los contratos de trabajo bajo modalidad suscritos entre el demandante y S.A.D. SAC se desnaturalizaron o no. Así tenemos que de fojas 23 al 27 de autos obra Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de naturaleza temporal por inicio de actividad por el periodo del 01 de setiembre del 2010 al 30 de agosto del 2011, que da cuenta

que se contrata al demandante para que preste servicios de Sobreestante, aunque el certificado de fojas 29 y la liquidación de fojas 30 dan cuenta que por este periodo las labores fueron de N.T.P., tipo de contrato modal que por su propia naturaleza es temporal como fluye del Art. 54 del D.S. No. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “**a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.**” (el remarcado es nuestro), por tanto está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, lo siguiente: “*Artículo 57.- 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. Su duración máxima 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.*” (el subrayado es nuestro), y si bien es cierto en la cláusula primera se consigna: “*(...) EL EMPLEADOR requiere contratar personal idóneo para que ocupe el puesto de SOBREESTANTE, bajo la modalidad pactada, debido al inicio de actividades comprendidas en su objeto social. (...)*”, se trata de una alegación genérica que no resiste mayor análisis si se tiene en cuenta que el actor continuó laborando hasta su fecha de despido 15.06.2015, esto es más de 4 años, lo que excede incluso el límite razonable establecido por la norma de 3 años, verificándose de las liquidaciones de fojas 30 y 31 que S.A.D. SAC a los 2 años, 11 meses y 19 días, antes del vencimiento del plazo máximo de 3 años, emitió liquidación el 19.08.2013 para contratarlo nuevamente 3 días después el 22.08.2013 bajo otra modalidad de contratación, es por ello que de fojas 16 al 22 obra el contrato de trabajo sujeto a la modalidad de necesidades de mercado por el período del 16 de octubre del 2014 al 15 de abril del 2015, que da cuenta que el empleador S.A.D. SAC es una empresa dedicada a labores de Exploración, explotación de hidrocarburos perforación de pozos de gas y petróleo entre otros, que contrató al actor como T.P. Al respecto debe decirse que los contratos modales por necesidades de mercado por su propia naturaleza son contratos temporales como fluye del Art. 54 del D.S. No. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “**a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.**” (el remarcado es nuestro), por tanto está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 58 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “***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.**” (el remarcado y subrayado es nuestro). De la lectura del “Contrato de Naturaleza Temporal por Necesidades de Mercado” de fojas 16 al 22 de autos, se aprecia en la cláusula primera: “(...) Recientemente, **EL EMPLEADOR** viene experimentando un incremento coyuntural en la demanda de los servicios relacionados con sus actividades y, principalmente, en la perforación de pozos de petróleo. El incremento coyuntural de la demanda antes mencionado se refleja de forma objetiva en el incremento de los requerimientos y en el progresivo aumento de las ventas, producción y servicios que ha tenido **EL EMPLEADOR** en el año 2013, lo cual puede contrastarse con el año 2012; sobre todo en lo que se refiere a las actividades detalladas en al presente cláusula. Asimismo, cabe señalar que el incremento coyuntural así señalado se ha mantenido durante todo el año 2013, razón objetiva que sustenta el pacto del presente contrato. Así, el incremento de los servicios implica la necesidad coyuntural de cubrir un adecuado manejo y control de equipos y maquinaria, circunstancia objetiva que deriva en la necesidad de contar con los servicios temporales de un T.P. para el **Área de Perforación**, el mismo que entre otras funciones deberá ejecutar los manejos preventivos y correctivos de los equipos y/o estructuras que le indique la empresa. (...)”; sin embargo, de la lectura de dicha cláusula este Tribunal Colegiado advierte que se trata de una fórmula vacía de contenido, no consignando cuáles serían los hechos que motivan la variación de dicha demanda en el mercado y la necesidad de que la compañía contrate personal de forma temporal y no de carácter permanente que es la regla general, toda vez que según lo consignan en el propio contrato, la demandada es una compañía dedicada a labores de exploración, explotación de hidrocarburos, perforación de pozos de gas y petróleo entre otros; y al no señalar que se trate de un hecho imprevisible el que genere una variación sustancial de la demanda del mercado que no haya permitido que tome las precauciones necesarias para cubrir el incremento con personal permanente, ó que tal incremento tenga un carácter coyuntural ó extraordinario de carácter temporal en un tiempo determinado, es decir que tenga un inicio y un fin, no se ha cumplido con las exigencias del Art. 58 del D.S. No.003-97-TR, y en consecuencia, el contrato de trabajo debe entenderse como uno de naturaleza indeterminada, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del Art. 77 del mismo cuerpo legal⁷, por ello el Tribunal Constitucional en la STC No. 1998-2013- PA/TC Tacna del 21 de noviembre del 2013, ha

señalado: “(...) 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. 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. (...)” (el remarcado y subrayado es nuestro), no resultando suficiente alegar en la cláusula primera que “(...) el incremento de los servicios implica la necesidad coyuntural de cubrir un adecuado manejo y control de equipos y maquinaria, (...)”, lo que no hace más que confirmar la vaguedad con la que se menciona la causa objetiva de contratación, concluyéndose en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01.09.2010 al que S.A.D. SAC pretendió poner fin el 15.06.2015, habiendo simulado la existencia de una causa objetiva de naturaleza temporal, cuando las labores realizadas de T.P. corresponden a un puesto de naturaleza permanente si se tiene en cuenta que su objeto social es dedicarse a labores de exploración, explotación de hidrocarburos, perforación de pozos de gas y petróleo entre otros.

13. Ahora bien, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada y que había superado el período de prueba que contempla el Art. 10 del D.S. No. 003-97-TR8 (las documentales de fojas 30 al 31 de autos dan cuenta que el actor laboró para S.A.D. SAC del 01.09.2010 al 15.06.2015), adquiriendo así, la protección contra el despido arbitrario, y habiéndose determinado que la ruptura del vínculo laboral no se debió al mutuo disenso que alega la empleadora, el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, pues de lo contrario se trataría de un despido violatorio de los derechos fundamentales del trabajador. Al respecto, el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico No. 15 apartado b) de la STC No. 00976- 2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco del 13 de marzo del 2003, sobre el despido incausado ha señalado: “(...) 15. De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) 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: (...) **b) Despido incausado.**- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso

Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)" (el subrayado es nuestro). En el caso de autos, S.A.D. SAC no acredita haber hecho llegar al actor carta de imputación de cargos, ni carta de despido que justifique su decisión de poner fin a la relación laboral el 15 de junio del 2015, limitándose a alegar que se trató de una decisión conjunta a través de un mutuo disenso, argumento de defensa que ha sido desestimado tanto en primera como en esta instancia, desvirtuándose este agravio.

14. En conclusión, la sentencia venida en grado merece ser confirmada en cuanto declara la existencia de un despido incausado y ordena que S.A.D. SAC reponga al actor en el puesto que venía ocupando antes del despido, debiendo pagársele la remuneración que ganaba hasta antes del despido.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

1. CONFIRMARON el auto contenido en la Resolución 06, emitido en Audiencia Única de fojas 117 al 122, en el extremo que declara no ha lugar la improcedencia de los medios probatorios presentados por el demandante.

2. INTEGRARON la sentencia contenida en la Resolución N° 16, su fecha 29 de setiembre del 2016 que obra de fojas 246 al 257 de autos, en cuanto declara **INFUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva propuesta por la co-demandada O.P. Inc., de conformidad con los fundamentos 5.14 al 5.16 de la sentencia venida en grado.

3. REVOCARON la sentencia contenida en la Resolución N° 16, su fecha 29 de setiembre del 2016 que obra de fojas 246 al 257 de autos, en cuanto declara **INFUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva propuesta por la co-demandada O.P. Inc.; y

4. CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución N° 16, su fecha 29 de setiembre del 2016 que obra de fojas 246 al 257 de autos, que resuelve **DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **L.P.D.** contra **S.A.D. SAC** sobre Despido Incausado, consecuentemente; **ORDENA** que la empresa **S.A.D. SAC** cumpla con **REPONER** al demandante en el puesto que venía ocupando antes del despido debiendo pagársele la remuneración que ganaba hasta antes del despido, más los costos; sin costas procesales.

5. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente I.R.

S.S.

I.R.

M.V.

N.M.

