



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 01233-2016-0-
2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA -
CHIMBOTE. 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

LAZARO GOMEZ, PEDRO AQUILES

ORCID: 0000-0002-8961-4484

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

**CHIMBOTE- PERÚ
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Lazaro Gomez, Pedro Aquiles
ORCID: 0000-0002-8961-4484
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
ORCID: 0000-0001-8079-3167
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paul Karl
ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Gutierrez Cruz, Milagritos elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS
PRESIDENTE**

**Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAUL KARL
MIEMBRO**

**Mgtr. GUTIERREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH
MIEMBRO**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

Gracias a dios y desde el cielo a mis padres que me inculcaron a formar el bien en mi familia.

Gracias a mis compañeros de estudio que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesario en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

Pero sobre todo a mi esposa y mis hijos por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto con el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar sin su apoyo este trabajo nunca se hubiera escrito y por eso este trabajo es también es suyo.

DEDICATORIA

A Dios:

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

A mis maestros:

Por brindarme su guía y sabiduría en el desarrollo de este trabajo.

A mis familiares:

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote; 2021?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de información fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, reposición por despido incausado y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the first and second instance sentences on reinstatement for unfair dismissal, according to the normative parameters, pertinent doctrinal and jurisprudential, in file No. 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, of the Santa-Chimbote Judicial District; 2021 ?; The objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and design is not experimental, retrospective and transversal. The source of information was a judicial file, selected by sampling by convenience; observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument a checklist, validated through expert judgment.

The results revealed the quality of the expositional, considering and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: high, high and high; while, the second instance sentence was of range: medium, medium and very high.

In conclusion, the quality of the first and second instance sentences were both high-ranking, respectively.

Key words: quality, motivation, reinstatement for unfair dismissal and sentence.

CONTENIDO	Pág.
Hoja de equipó de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1. Bases teóricas procesales.....	13
2.2.1.1. La pretensión.....	13
2.2.1.1.1. Concepto.....	13
2.2.1.1.2. Elementos.....	13
2.2.1.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado.....	13
2.2.1.2. Los puntos controvertidos.....	14
2.2.1.2.1. Concepto.....	14
2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado.....	14
2.2.1.3. El derecho procesal del trabajo.....	15
2.2.1.3.1. Concepto.....	15
2.2.1.3.2. Regulación de la normativa del proceso laboral.....	16
2.2.1.3.3. Principios del derecho procesal del trabajo.....	16
2.2.1.3.2.1. Principio inmediación.....	17
2.2.1.3.2.2. Principio oralidad.....	17
2.2.1.3.2.3. Principio de concentración.....	18
2.2.1.3.2.3. Principio de concentración.....	18
2.2.1.3.2.4. Principio celeridad.....	18
2.2.1.3.2.5. Principio economía procesal.....	18
2.2.1.3.2.3. Principio de concentración.....	19
2.2.1.3.2.4. Principio celeridad.....	19
2.2.1.3.2.5. Principio economía procesal.....	19
2.2.1.3.2.6. Principio veracidad.....	19
2.2.1.4. Proceso abreviado laboral.....	20
2.2.1.4.1. Concepto.....	20
2.2.1.4.2. Regulación.....	20
2.2.1.4.3. La audiencia en el proceso abreviado.....	20
2.2.1.4.3.1. Concepto.....	21
2.2.1.4.3.2. Contenido de la audiencia única en el proceso.....	
2.2.1.4.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado.....	21
2.2.1.5. Los sujetos del proceso.....	21

2.2.1.5.1. El Juez.....	21
2.2.1.5.2. Las partes.....	21
2.2.1.6. La prueba.....	21
2.2.1.6.1. Concepto.....	22
2.2.1.6.2. El objeto de la prueba.....	22
2.2.1.6.3. La carga de la prueba.....	22
2.2.1.7. Principios de la valoración.....	22
2.2.1.8. El principio de adquisición.....	22
2.2.1.9. Medios probatorios en el proceso examinado.....	23
2.2.1.10. La sentencia.....	23
2.2.1.10.1. Concepto.....	23
2.2.1.10.2. La estructura de la sentencia.....	24
2.2.1.10.2.1. La parte expositiva.....	24
2.2.1.10.2.2. La parte considerativa.....	24
2.2.1.10.2.3. La parte resolutive.....	24
2.2.1.11. El principio de motivación.....	25
2.2.1.11.1. Concepto.....	25
2.2.1.12. El principio de congruencia.....	26
2.2.1.12.1. Concepto.....	26
2.2.1.13. Medios impugnatorios.....	26
2.2.1.13.1. Concepto.....	26
2.2.1.13.2. Clases de medios impugnatorios.....	27
2.2.1.13.2.1. La reposición.....	27
2.2.1.13.2.2. La apelación.....	27
2.2.1.13.2.3. La casación.....	27
2.2.1.13.2.4. La queja.....	27
2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo.....	27
2.2.2.1. El derecho del Trabajo.....	28
2.2.2.1.1. Concepto.....	28
2.2.2.1.2. Regulación del derecho al Trabajo.....	28
2.2.2.1.3. El contrato de trabajo.....	29
2.2.2.1.3.1. Concepto.....	29
2.2.2.1.3.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	29
a) Prestación personal de servicios.....	29
b) Remuneración.....	29
c) Subordinación.....	30
2.2.2.1.3.3. Clases de contrato de trabajo.....	30
2.2.2.1.3.3.1. Contrato a tiempo indeterminado.....	30
2.2.2.1.3.3.2. Contrato a tiempo parcial.....	31
2.2.2.1.3.3.3. Contrato a plazo fijo o sujeto de modalidad.....	31
2.2.2.1.3.4. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Unico Ordenado del D. Leg.	

N°728, Ley de Productividad y Competividad Laboral.....	31
2.2.2.1.3.4.1. Contrato de naturaleza temporal.....	31
2.2.2.1.3.4.2. Contrato de naturaleza accidental.....	32
2.2.2.1.3.4.3. Contrato para obra o servicio.....	32
2.2.2.1.3.5. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el T. U. O. del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competividad Laboral.....	32
2.2.2.1.3.6. Desnaturalización del contrato de trabajo.....	32
2.2.2.1.4. El despido.....	32
2.2.2.1.4.1. Concepto.....	32
2.2.2.1.4.2. Características.....	32
2.2.2.1.4.3. Causas del despido.....	33
2.2.2.1.4.3.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.....	33
2.2.2.1.4.3.1. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador.....	34
2.2.2.1.5. Clases de despido.....	34
2.2.2.1.5.1. El despido arbitrario.....	34
2.2.2.1.5.2. El despido nulo.....	34
2.2.2.1.5.3. Despido indirecto o actos de hostilidad.....	34
2.2.2.1.5.4. Despido fraudulento.....	35
2.2.2.1.6. Reposición al trabajo.....	35
2.2.2.1.6.1. Concepto.....	35
2.2.2.1.6.2. Regulación.....	35
2.3. Marco Conceptual.....	40
III. HIPOTESIS.....	42
IV. METODOLOGÍA.....	42
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	42
4.2. Diseño de la investigación.....	44
4.3. Unidad de análisis.....	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	45
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	47
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	48
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	49
4.8. Principios éticos.....	51
IV. RESULTADOS.....	52
5.1. Resultados.....	52
5.2. Análisis de resultados.....	115
VI. CONCLUSIONES.....	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXOS.....	129
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias examinadas.....	130
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable.....	153
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.....	163

Anexo 4. Organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	173
Anexo 5. Declaración de compromiso ético.....	187

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Pág.

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	52
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	60
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	81

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	82
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	88
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	105

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	107
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	113

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia es un fenómeno existente en diferentes contextos, cuya práctica se encuentra a cargo del Estado, y como tal surte efectos en la realidad, y en este contexto donde se encuentra diversas informaciones sobre su manejo y sus efectos, por lo tanto para conocer con mayor asertividad estos asuntos, mejor se recurren a las siguientes fuentes.

En Madrid el gasto público en Justicia del Estado afirmó Catalá (2019) sustentó que se elevará en 2019 hasta los 1.926,6 millones de euros, lo que supone un incremento del 3,1% respecto a la partida asignada a esta materia en 2017. Con 1.754 millones de euros de presupuesto, el Ministerio de Justicia es la institución a la que se destina la mayor inversión, el 91%, mientras que el 9% restante se reparte entre los organismos autónomos dependientes del Ministerio y el Consejo General del Poder Judicial. En el capítulo de gastos de personal se destinarán a lo largo de 2019 1.382,8 millones de euros, el 78,7% del presupuesto total del Ministerio, lo que supone un incremento del 2,5% respecto a las cuentas del pasado ejercicio.

En Bolivia Racicot (2019) sustentó que entre los factores de la crisis en la Justicia boliviana se debe, entre otros factores, a la lentitud en los procesos, la corrupción, las dificultades de acceso de la población al sistema judicial y la presión política sobre jueces y magistrados. (...) además se constituyó un tribunal para procesar a tres militares detenidos en recintos castrenses desde el 14 de julio del año pasado, por movilizarse a favor de un cambio en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas. Dijo que se espera que no se produzca la retardación de justicia. (...).

En Chile la justicia civil es según Brito (2019) por distintos factores que influyen en de nuestros procedimientos civiles. Así, conflictos que son dignos de tutela judicial efectiva no llegan a tribunales, o, cuando llegan, son abandonados por carecer las partes de recursos para su completa prosecución.

También en Ecuador Gustavo Jalkh (2019) consideró que la aplicación de la figura disciplinaria del error inexcusable previsto en el Código de la Función Judicial, que ha tenido un impacto positivo en la administración de justicia para beneficio de la ciudadanía. Destacó que la misma, ha permitido reducir significativamente el número

de audiencias fallidas, recordó que por ausencia del Fiscal en el 2013 se registraba, 5.642, y en 2017 bajó a 1.048; por ausencia del juez era 2.537 y en la actualidad está en 340; por ausencia del Defensor Público antes 1.237 y ahora 180.

De otro lado en Bolivia Parra (2017) sustentó la administración de justicia en Cochabamba atraviesa por una grave crisis que es reflejo de la situación actual del Órgano Judicial de Bolivia (OJB), institución que busca, entre otras cosas, recuperar la credibilidad y confianza de la población que califica a la justicia como; lenta, parcializada, ineficiente y, sobre todo, corrupta.

Asimismo, en Perú el problema de los recursos económicos genera a su vez problemas de logística que hacen aún más patente la crisis. Herrera (2013) en ese sentido sustentó que el Poder Judicial – órgano representativo de la administración de justicia penal en nuestro país – no cuenta con el personal idóneo y suficiente (porque no se lo puede contratar) para hacer frente a la demanda de parte de los ciudadanos que someten sus controversias. Falta de personal como dije, más la ausencia de locales adecuados, falta de material de apoyo a las labores (computadoras, papelería, etc.), hacen que, en suma, el problema del inadecuado manejo de recursos se agrave.

Asimismo, el decano del Colegio de Abogados del Santa, dijo que es un paso importante que el presidente del Poder Judicial, haya renunciado al cargo, para iniciar una reestructuración del sistema judicial en el Perú, tras la difusión de audios donde se evidencia tráfico de influencias y corrupción que involucran a altos funcionarios judiciales e integrantes del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM). (Diario La República, 2018)

Al respecto, la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote conforme a su reglamento legal, los estudiantes de las diferentes carreras elaboraran un trabajo de investigación tomando como referencia la línea de investigación se denomina: “*La administración de justicia en el Perú*”. (Uladech católica, 2019); para el cual los participantes utilizan una fuente de información llamado expediente judicial.

Por estas razones y dentro del reglamento institucional, se utilizó el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, donde la petición de la demandante fue la reposición

por despido incausado; en la sentencia de primera instancia se resolvió declarar fundada la demanda y a la vez fijando los honorarios profesionales del abogado del actor en (S/1,800.00 más el pago del 5% para el colegio de abogados), respecto al cual la parte demandada formuló apelación expresando su disconformidad, por lo que tramitado en segunda instancia, donde finalmente el pronunciamiento fue: confirmar la sentencia de primera instancia.

Asimismo, considerando los hallazgos sobre la administración de justicia y teniendo a la vista el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, la pregunta de investigación que surgió fue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021?

Para resolver el problema planteado se traza un objetivo general.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

De otro lado, para poder alcanzar el objetivo general se trazaron los siguientes objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

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

Respecto de la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil.

6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.

El trabajo se justifica; porque es una actividad sistemática que coloca al investigador frente a frente con el fenómeno en estudio; por lo tanto, dicha experiencia facilitará la verificación del derecho, procesal y sustantivo, aplicado al proceso y a la vez facilitará la aplicación de los conocimientos adquiridos por el estudiante, quien sistemáticamente aplica lo aprendido para interpretar el contenido de un proceso judicial, reconocer en dicho contexto componentes de tipo procesal y sustantivo, que ya abordó desde el punto de vista teórico, con motivo de participar en el desarrollo de otras asignaturas de la carrera.

Debido a ello, quienes se van a beneficiar con esta investigación, serán los futuros justiciables porque se visualiza que van a tener un proceso regular de sus casos donde se va a observar las funciones de los magistrados y será como fuente de conocimiento para los estudiantes de derecho y esto conlleva a desarrollar diversas teorías lo cual conllevará a que se logre sensibilizar al Magistrado para que llegue a una buena conclusión del proceso. En el estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional. En el justiciable tiene su relevancia social por cuanto al llevarse un debido proceso en función a términos y plazos establecidos en la Constitución Política, los Códigos y Leyes, la

justicia se hace más democrática.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Investigaciones libres

En Chile Lama (2016) elaboró un trabajo descriptivo: *“Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010-2015”*, donde concluye las sentencias examinadas en los últimos años en Chile, han reforzado el reconocimiento del Derecho del Trabajo y su naturaleza esencial representada en el principio protector, sin embargo, a pesar de los buenos resultados en la aplicación del Derecho durante el último tiempo, es de esperar que tanto el legislador como el constituyente manifiesten y desarrollen explícitamente lo que las correctas exégesis de los sentenciadores en estudio han desarrollado. Así se evita dejar a los vaivenes jurisprudenciales o a la integración de las salas, materias tan relevantes como el Derecho fundamental de protección a los trabajadores.

Para Gianibelli y Tribuzio (2017) en Argentina; presentó una investigación titulada: *“El despido injustificado en la legislación argentina”*, concluyo: 1. Existe un “desajuste” normativo entre el mandato constitucional y la reglamentación legal del despido en nuestro país. 2. El despido incausado no se corresponde con la noción de principio protectorio y de derecho internacional de los DDHH. 3- La indemnización tarifada resulta insuficiente para proteger y reparar integralmente, en los casos del despido injustificado. Finalmente nos encontramos ante un sistema de despido ilícito pero válido, donde el trabajador tiene derecho a la reparación integral de todos los daños ocasionados, tal como ocurre en los casos de despido discriminatorio, donde opera la nulidad del acto y la reinstalación al puesto de trabajo, solución que no parece estar tan cuestionada y constituye el remedio legal más utilizado en Argentina, la cual ha encontrado recepción legal en la ley antidiscriminatoria 23.592 y un amplio desarrollo jurisprudencial en este sentido.

Al respecto, Mendoza (2017) en Cusco presentó una investigación titulada: “*Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado*”; concluyo: 1. El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, debe ser un plazo de prescripción, ya que esta es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo. 2. El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el artículo 36 del D.S 003-97-TR como un plazo de caducidad, NO es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo. 3. El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, SI es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo, por lo que debería aplicarse. 4. El artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo; la reposición (como adecuada protección frente al despido arbitrario) frente a un despido incausado. 5. La tutela de Derechos Constitucionales (y su contenido constitucional protegido, como la reposición frente al despido incausado) no debe estar sujeto a plazos de caducidad sino de prescripción. 6. El Tribunal Constitucional ha establecido que cuando una norma contravenga un plazo para solicitar tutela de derechos constitucionales se debe interpretar como prescripción.

Por su parte, Mendoza (2018) en Piura presentó una investigación titulada: “*La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*”; concluyo: Primera.- La estabilidad laboral asegura un régimen de protección en defensa del derecho al trabajo y tutelando al trabajador ante el despido arbitrario, protección que implica la existencia de mecanismos procesales para impugnar el despido y de acciones materiales concretas como resultado de su comprobación judicial, por ejemplo la reposición en el mismo puesto de trabajo del cual el trabajador fue despedido arbitrariamente o, caso contrario, el pago de una indemnización. Segunda.- En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador

pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía). Tercera. - La anterior Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, contemplaba la posibilidad de llevar a cabo el despido nulo con reposición, y los demás despidos solo con pretensión indemnizatoria; mientras que la abundante jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional dispuso que en la vía constitucional del Proceso de Amparo se resolvieran los casos de impugnación de despido con reposición, estableciéndose dos nuevos tipos de despido, como son: el despido incausado y el despido fraudulento. Cuarta. - La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, habilita la vía del nuevo proceso abreviado laboral para conocer los casos de impugnación de despido con reposición; esta nueva vía procedimental tiene todas las características para ser considerada como una vía igualmente satisfactoria y permitirá comprender en ella la discusión judicial de todos los tipos de despidos que conlleven reposición, vale decir: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento, siempre que se requiera la actuación de importante y decisivo material probatorio, en tanto que cuando se requiera tutela urgente sin la discusión de pruebas puede acudirse aún a la justicia constitucional. Quinta.- La aprobación y entrada en vigencia de la Ley 29497 ha implicado, en lo general, que los jueces de la jurisdicción constitucional rechacen liminarmente los Amparos laborales presentados en sus fueros, esto en aplicación del Código Procesal Constitucional y por la existencia de una vía igualmente satisfactoria existente en la jurisdicción ordinaria (la especializada en lo laboral); sin embargo, excepcionalmente, en los casos de tutela urgente o en aquellos de falta de estación probatoria la justicia constitucional podrá habilitar sus fueros y obrar en consecuencia estimando o desestimando las demandas, según los hechos se ajusten a la ley.

Investigaciones de línea

La Torre (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*”; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo,

cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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.

Del mismo modo Muñoz (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018”*, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, 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 alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de ambas sentencias, de primera y segunda instancia, es de calidad muy alta respectivamente.

Finalmente, Cotrina (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, en el expediente N° 00251-2013-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018”*, el objetivo fue; determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos

se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento 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 fue de rango: muy alta, muy alta, alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

“Es la declaración de voluntad, que tiene carácter jurídico, y se busca la práctica de un determinado acto y se impone frente a una persona distinta del autor de la pretensión y del órgano jurisdiccional”. (APICJ, 2010)

“Se alude que se sustenta en el derecho subjetivo de un sujeto cuya tutela jurídica solicita mediante la acción al órgano jurisdiccional”. (Carrión, 2007)

Para Oviedo (2008) manifiesta que, “es la declaración de voluntad de una persona por la que se solicita la actuación del órgano jurisdiccional frente a otra persona determinada”.

2.2.1.1.2. Elementos

Son elementos de la pretensión: a su objeto. Materializa el efecto jurídico que se requiere alcanzar, o sea, la tutela jurídica exigida ante el órgano jurisdiccional; b. Su razón. Es el fundamento, incidiendo en que lo pretendido deriva de hechos coincidentes con la hipótesis de hechos de la regla de derecho cuya aplicación es requerida para la obtención del efecto jurídico que se busca. Clasificándolas en: en razón de hecho (conjunto de afirmaciones sobre hechos, en que reposa la pretensión) y razón de derecho (coincidencia entre los hechos afirmados como ciertos y las normas jurídicas materiales). Se asimila la razón de la pretensión con la causa petendi de la demanda (Hinostroza, 1998).

Para Carleovisb (2011) encontramos a:

Los sujetos; en este caso representados por el demandante o pretensionante (como el sujeto activo) y el demandado o pretensionado (como el sujeto pasivo), considerando de este modo al Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial en el proceso, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión estimada.

También tenemos al objeto; que va a estar constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la obligatoriedad del sindicato), y ende la tutela jurídica que se pretende reclamar; ello se persigue ejercitando la acción.

La razón; que es el fundamento que va consignado en la pretensión, es decir, que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que encajan con los presupuestos

fácticos de la norma jurídica, cuya actuación se solicita para que de este modo se obtengan los efectos jurídicos. La razón de la pretensión puede ser de hecho, plasmado en los fundamentos fácticos en que se fundamenta la misma, los cuales encajan el supuesto abstracto de la norma para causar el efecto jurídico deseado; y de derecho, que viene dado por determinadas normas de derecho material.

La causa pretendida o el título; es el motivo que determina su ofrecimiento, y lo conforman los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica.

El fin; que es la decisión o sentencia que acoja la pretensión requerida por la parte demandante. En el ámbito civil, el fin será la pretensión o reclamación; en el ámbito penal, será la responsabilidad del procesado, como se puede evidenciar son finalidades distintas.

2.2.1.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado

“En el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06 del distrito judicial del Santa – Chimbote, se sustentó: El demandante A interpone una demanda por reposición por despido incausado en contra de B para que se le reponga a su centro de trabajo”.

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1. Concepto

Los puntos controvertidos tienden a graficar el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permitiendo al juzgador definir cuáles serán los medios probatorios que harán posible resolver el conflicto de intereses rechazando aquellos que no cumplen los requisitos exigidos; lo que además permite determinar que exista coherencia entre la controversia en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el transcurso de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (fallo) que las estima o no puente por el que además transita la coherencia (Oviedo, 2008).

“Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio”. (Pereyra, 2014)

2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

En esta etapa del proceso se fijan los puntos controvertidos los que son: “A). Determinar si corresponde a la demandante la reposición por despido incausado”. Y “B). Determinar si corresponde reponer a la demandante a su puesto de trabajo en el

modo y la forma en que venía desempeñándose hasta el 31 de marzo del 2016”. (Expediente N° 01233- 2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.1.3. El derecho procesal del trabajo

2.2.1.3.1. Concepto

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

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

2.2.1.3.2. Regulación de la normativa del proceso laboral

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

Es así que la NLPT sustenta su estructura, a diferencia de la norma derogada Ley N° 26636 (vigente desde setiembre de 1996) en el principio de oralidad y en la tecnología, sin que ello signifique contar con un proceso laboral netamente oral, pues existen escritos que deben mantenerse por razones de seguridad y garantía procesal; y, en cuanto a lo segundo, siendo evidente el desarrollo en dicho aspecto, al haber prácticamente copado los campos de nuestra vida diaria, el orden laboral, en su vertiente adjetiva, no puede estar ajena a la misma, sirviéndose también los avances tecnológicos.

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

2.2.1.3.3. Principios del derecho procesal del trabajo

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

2.2.1.3.2.1. Principio Inmediación

“El juez debe tener contacto directo e inmediato con las partes y objetos del proceso, ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad”. (Artículo V del Título Preliminar del CPC)

2.2.1.3.2.2. Principio oralidad

“Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

Este principio busca que las diligencias más importantes del proceso sean llevadas a través de la comunicación oral, en la medida que es el medio más fiable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, mejorando el debido proceso al facilitar un mayor contradictorio por las partes respecto a los hechos materia de controversia; y al permitir que se efectivicen los principios de inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así como la publicidad, y por ende, la transparencia (Sánchez, 2019).

2.2.1.3.2.3. Principio de concentración

“En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Por otro lado, en el proceso abreviado, la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.4. Principio celeridad

“Consiste en la reducción de los plazos de duración de los procesos laborales, además se estructura otras formas de conclusión de los procesos, tales como la conciliación, el allanamiento, entre otros”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.5. Principio economía procesal

“Se reduce el número de actos procesales, así como el intervalo de tiempo entre estos, está íntimamente vinculado a los principios de concentración y celeridad”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.6. Principio veracidad

“Tiene como finalidad acercarse lo más que se pueda a la verdad real, exigiendo a las partes sus actuaciones dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

“Está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes”. (Sánchez, 2019)

2.2.1.4. Proceso abreviado laboral

2.2.1.4.1. Concepto

“Como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador. En este punto la doctrina y la jurisprudencia constitucional han ayudado para el mejor entendimiento del nuevo proceso laboral”. (Fabián, 2014)

“El proceso abreviado laboral es una forma típica de tutela sumaria y tiene por finalidad ser un instrumento para tutelar efectivamente determinados derechos”. (Fajardo, 2015)

“Se delimita en atención a la celeridad procesal intrínseca por su sencillez, objetivos buscados, brevedad que debe causar mediante el acortamiento de los plazos

procesales respecto al proceso ordinario y, sobre todo, porque tienen reservada una menor cuantía u objeto procesal concreto a resolver”. (Gómez, 2014).

2.2.1.4.2. Regulación

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

2.2.1.4.3. La audiencia en el proceso abreviado

2.2.1.4.3.1. Concepto

La audiencia única del proceso abreviado laboral busca concentrar todas las diligencias necesarias para resolver la controversia laboral, comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan de manera ordenada y consecutiva. Con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, diferenciándola con la contestación de la demanda que no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la verificación de los medios probatorios ofrecidos en esta etapa.
2. Ante el ofrecimiento de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar nueva fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, estando está a cargo del demandante.

2.2.1.4.3.2. Contenido de la audiencia única en el proceso

En relación, con el Expediente. N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, en estudio sobre reposición al trabajo por despido incausado, se desarrolló la audiencia única frustrándose la conciliación a que las partes mantuvieron sus pretensiones y luego se realiza los alegatos de apertura de las partes, procediendo a la confrontación de posiciones y a la vez se admitieron los medios probatorios.

2.2.1.4.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado

El artículo 1° de la NLPT, prescribe que los juzgados de paz letrados laborales conocen en proceso laboral abreviado las pretensiones referidas al cumplimiento de

obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

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

Sobre la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, sostiene Evidentemente, la naturaleza propia que tiene el proceso laboral habilita al juez en determinados casos a emitir una decisión que contiene una pretensión no demandada (incongruencia extra petita) o que conceda o adjudique más de lo que fue pedido (incongruencia ultra petita). No obstante, para garantizar el debido proceso de los justiciables, estas excepciones deben sustentarse en una ley y deben tener como límite el ejercicio del derecho de defensa de aquel que pudiera verse afectado con la sentencia. No debemos olvidar que la modificación del objeto del proceso puede realizarse, por regla general, únicamente a iniciativa de parte y en los supuestos previstos en la ley (Pasco, citado por Fajardo, 2015).

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

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

2.2.1.5. Los sujetos del proceso

2.2.1.5.1. El Juez

La función de administrar justicia, en efecto se ejerce por personas naturales o físicas, a quienes el estado les ha otorgado el poder de resolver los conflictos que se le someten para resolver, es decir el juez de manera unipersonal o en forma colegiada, es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve y decide las controversias de derecho. (Carrión, 2007)

El Juez es aquel que está investido de autoridad especial que es la Jurisdicción que le es otorgado por el Estado, para así poder ejercer la función jurisdiccional, es así que tiene poderes especiales que les son encomendados. Además, el Juez al aplicar la función jurisdiccional debe actuar con absoluta independencia, ya que solo estará sometido a la Constitución y a la Ley (Sanginés, 2018).

2.2.1.5.2. Las partes

Partes Directas o Principales: Toman el nombre de “demandante” y “demandado”. Esa es la designación más genérica de las partes en un proceso, sin embargo, se les puede dar otro nombre a estas partes según sea la naturaleza del litigio o recurso que puede interponerse. (Vogt, 2015, p.3).

El Demandante es la parte que impulsa la acción, y éste es aquel que pide al tribunal el reconocimiento o la declaración de un derecho determinado; es el que interpone la pretensión. El Demandado es aquel sujeto en contra del cual se formula la pretensión y tiene que hacerse cargo de las pretensiones para ejercitar su defensa. (Vogt, 2015, p.4)

2.2.1.6. La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

“La prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios que son ofrecidos por las partes en el proceso y en su conjunto, nos darán a conocer los hechos o la realidad a efecto de poder resolver la cuestión controvertida ventilada en un proceso”. (Hinostroza, 2012)

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

El tratamiento de la teoría de la prueba en el nuevo modelo procesal, es uno de los temas más complejos e importantes; sin embargo, la NLPT le dedica muy pocos

artículos al tema, dejando al Código Procesal Civil, llenar los vacíos que pudiera tener su texto, por ser la Primera Disposición Transitoria de la NLPT, situación que resulta relevante por el carácter social del proceso laboral, que se manifiesta en la protección a la parte más débil de la relación laboral, como es el trabajador; característica que resulta ajena al CPC, para el cual, las partes actúan en igualdad de condiciones. (Arévalo, 2012)

2.2.1.6.2. El objeto de la prueba

“Se considera al objeto de la prueba como aquello que va a ser susceptible de demostración de acuerdo al respectivo órgano jurisdiccional en el que se encuentre, para que así cumpla con los fines del proceso”. (Hinojosa, 2012)

“Es todo aquello que es susceptible de demostración ante el Juez. Por tanto, corresponde que dentro del proceso sea determine el objeto de prueba y qué hechos requieren material probatorio”. (Liñan, 2017)

2.2.1.6.3. La carga de la prueba

“Dentro de la carga de la prueba hemos de incluir, como tradicionalmente se hace en el derecho Procesal civil, la temática para indicar quién de las partes en el proceso tiene el deber de probar si desea un resultado favorable a sus intereses”. (Ortiz, 2003)

“Las pruebas deben ser estudiadas de tal modo que ninguna prueba será tomada de manera aislada sino en su conjunto, por cuanto que solo teniendo un enfoque integral de los medios probatorios sol así se podrá sacar conclusiones acertadas en busca de la verdad que es el fin del proceso”. (Ledezma, 2005)

“De otro lado el Código civil peruano nos dice que la carga de la prueba en el Art. 196, salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice con nuevos alegatos de los hechos”. (Jurista Editores, 2016, p.518)

2.2.1.7. Principios de la valoración

La valoración es una operación mental que está sujeta a los principios lógicos que rige todo razonamiento congruente. La lógica formal ha formulado cuatro principios:

- 1) **El principio de identidad**, que consiste en adoptar decisiones similares en aquellas controversias que son semejantes, manteniendo el razonamiento lógico realizado para ambos casos;
- 2) **El principio de contradicción**, se sustenta que los argumentos que se dan deben ser coherentes entre sí; es así que no se puede afirmar y negar al mismo tiempo una misma cosa pues se incurriría en contradicción.
- 3) **El principio de razón suficiente**, asume al conocimiento de la verdad de las proposiciones; en donde las premisas son aptas y válidas para sustentar la conclusión, ésta será válida;
- 4) **El principio de tercero excluido**, consiste que al darse dos proposiciones mediante una de ellas se afirma y la otra se niega, o si se le enmienda el carácter de verdadera a una de ellas, no existirá una tercera posibilidad, se considerará a ésta otra falsa (Obando, 2013).

2.2.1.8. El principio de adquisición

De otro lado este principio consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información que se brinda por medio de las declaraciones que se han proporcionado, en este caso de las partes se van a incorporar al proceso. Es así que los documentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecerán al proceso como un instrumento público. (Cusi, 2014)

Este principio implica que el juez para llegar a la solución del caso, no importa quien haya aportado o pedido las pruebas, desde el momento en que se introducen al proceso forman parte de los elementos que generarán certeza al juez. Es decir, la prueba aportada deja de formar parte de la esfera dispositiva de las partes y conforma un elemento del proceso (Liñan, 2017).

2.2.1.9. Medios probatorios en el proceso examinado

Son los que se indica en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06: Los documentos presentados por el demandante son: copias de boleta de pago, copias legalizadas de los contratos de trabajo, certificado de la constancia policial, etc.). Y por el demandado: copia legalizada del testimonio de poder por escritura pública, liquidación de beneficios sociales, resumen de remuneraciones, certificado de habilidad del letrado, etc.

2.2.1.10. La sentencia

2.2.1.10.1. Concepto

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

La sentencia exteriorice una decisión judicial del Estado, consta en un documento público, y es la materialización de la tutela jurisdiccional al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales establece en la sentencia una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento (Cas. N° 2978-2001-Lima, El Peruano, 02-05-2002, p. 8752).

Al respecto Salazar (2009) sostiene que:

La sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al litigio o a una de sus etapas del mismo, la cual tiene como objeto reconocer, modificar o extinguir una situación legal, así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto que emana de una autoridad pública que representa el Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye respecto de una controversia de carácter privado (p.184).

2.2.1.10.2. La estructura de la sentencia

2.2.1.10.2.1. La parte expositiva

“Esta primera parte, se considera la narración de forma secuencial y cronológica de los principales actos en el proceso, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo del desarrollo de la sentencia”. (Universidad Católica de Colombia, 2010)

2.2.1.10.2.2. La parte considerativa

Gómez (2014) afirma que:

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

2.2.1.10.2.3. La parte resolutive

“En esta última parte, el juez, sustenta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes en litigio. También les va a dar a conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho a impugnar en el caso sea necesario”. (Universidad Católica de Colombia, 2010)

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

2.2.1.11. El principio de motivación

2.2.1.11.1. Concepto

“Consiste en que el juzgador resolverá y se pronunciara sobre el fondo, y en particular en la sentencia, va a exponer todos los motivos y argumentos en los que basa su decisión, con este principio se busca que los litigantes conozcan las razones que sopesaron en el juez para tomar la decisión y así ejercer el principio de la impugnación”. (Camacho, 2000)

2.2.1.12. El principio de congruencia

2.2.1.12.1. Concepto

Con principio de congruencia se busca garantizar que exista una relación entre el hecho oportunamente intimado, el hecho motivo de la acusación y el hecho motivo de la sentencia; en el caso no se proceda de esa forma, se estaría vulnerando la garantía de la defensa en juicio, es así que se quitaría al imputado la posibilidad de tener conocimiento sobre el hecho que se le atribuye, así como también poder aplicar todos los descargos que estime pertinentes al modificarse la plataforma fáctica fijada en la sentencia (Calle, 2015).

“La exigencia de este requisito se declara en la ley. Esto implica que cada pretensión o extremo de la demanda que haya sido fijado como punto controvertido, ha de desarrollarse por separado”. (Gómez, 33 2014)

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Concepto

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

2.2.1.13.2. Clases de medios impugnatorios

2.2.1.13.2.1. La reposición

“Tiene como finalidad corregir los errores o vicios contenidos en decretos, es decir, resoluciones que impulsan el proceso. Lo que el Código Procesal Civil busca es que aquellas decisiones de poca trascendencia sean revisadas y sin mayor trámite, en virtud de los principios de economía y celeridad procesal”. (Talavera, 2009)

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

2.2.1.13.2.2. La apelación

Es aquel recurso ordinario y vertical que lo interpone quien se considera agraviado con un fallo judicial que contiene vicio, error, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente, dictando otra en su reemplazo u ordenando al juez a que emane una nueva resolución de acuerdo a las consideraciones que resolvió el órgano revisor (Hinostroza, 2003).

2.2.1.13.2.3. La casación

Es aquel medio impugnatorio vertical y de carácter extraordinario que procede en supuestos estrictamente determinados por la ley y orientado a lograr que el máximo tribunal (corte suprema de justicia) revise y reforme o anule las resoluciones expedidas en revisión por las cortes superiores o los fallos de primera instancia, en el caso de la casación por salto, que infringen las normas de derecho sustancial, la doctrina

jurisprudencial, las normas que garantizan un debido proceso, o las formas necesarias para la eficacia y validez de los actos procesales (Hinostroza, 2003).

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

2.2.1.13.2.4. La Queja

Es aquel medio impugnatorio que se impulsa contra la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación, con el fin de que el órgano jurisdiccional superior en grado a aquel que expidió el acto procesal cuestionado y ante el cual se interpone el recurso lo examine y lo revoque, concediendo el recurso denegado en un principio por el inferior, según sea el caso, para que sea materializado el medio impugnativo conforme a ley, sin pronunciarse, de ningún modo, a través de la resolución que acoge la queja, sobre el asunto de fondo, vale decir, lo que es materia de apelación o casación según sea el caso. (Hinostroza, 2003)

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

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo

2.2.2.1. El derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es una acción ejecutada por el hombre con la finalidad de modificar su entorno, siendo esta una función inherente al ser humano, ya que ninguna otra especie biológica puede realizar esta función de trabajar, en tanto su despliegue es producto del instinto de supervivencia. Otra definición señala que, el trabajo es el desenvolvimiento o esfuerzo físico del ser humano de manera espiritual y material para alcanzar logros productivos que beneficien a la humanidad (García, 2013, p. 666).

Por su parte el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como una diversidad de actividades realizadas por el hombre, remuneradas y que están orientadas a producir bienes o servicios dentro de un sistema económico, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento indispensable para los individuos (OIT, 2013).

El trabajo es un deber del hombre ya que éste debe pretender ganarse el sustento con el fruto de su esfuerzo físico y mental con entrega y decisión en un empleo. Ninguna persona debería vivir sin trabajar. En consecuencia, la titularidad de la defensa del derecho al trabajo es ineludible y atribuible al hombre. En un contexto más amplio, el trabajo es base del bienestar social, porque a través de este trajinar la sociedad puede obtener lo que necesita para vivir y prosperar en una comunidad. Un pueblo que no trabaja no podría permanecer en el tiempo ni siquiera en los términos más elementales de la vida. (Rendón, 2002, p. 16)

2.2.2.1.2. Regulación del derecho al Trabajo

El Trabajo es un derecho reconocido a nivel universal, siendo así encontramos que el derecho al trabajo se afirma precisamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y se consagra en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Así mismo en la constitución política del Perú en el artículo 22° y las normas y leyes que lo regulan.

2.2.2.1.3. El contrato de trabajo

2.2.2.1.3.1. Concepto

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

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

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

2.2.2.1.3.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

a) Prestación personal de servicios

b) Remuneración

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

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

c) Subordinación

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

2.2.2.1.3.3. Clases de contrato de trabajo

2.2.2.1.3.3.1. Contrato a tiempo indeterminado

“Es el típico contrato, que puede prologarse en forma indefinida, estos pueden ser verbales o escritos, es el único contrato que no exige formalidad alguna, además goza de la presunción de laboralidad, convirtiéndose por ejemplo en los casos de simulación laboral, a la prestación de servicios civiles en una laboral de tiempo indeterminado”. (Toyama, 2011)

2.2.2.1.3.3.2. Contrato a tiempo parcial

“Son aquellos que tienen una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal menor a cuatro horas. Los trabajadores bajo esta modalidad no tendrán derecho a todos los beneficios sociales en los cuales se exige como requisito trabajar más de cuatro horas diarias”. (Toyama, 2011)

2.2.2.1.3.3.3. Contrato a plazo fijo o sujeto de modalidad

Constituyen una excepción a la regla general de contratación, referida a los contratos a plazo indeterminado. Estos pueden ser celebrados por las empresas o entidades privadas o públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada. Estos contratos se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales deberán constar por escrito consignándose de manera expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación (Toyama, 2011).

2.2.2.1.3.4. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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

2.2.2.1.3.4.1. contrato de naturaleza temporal

a) Contrato por inicio o incremento de actividad.

El artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. La duración máxima de este contrato es de tres años. Se

entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

b) Contrato por necesidad de mercado.

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

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

c) Contrato por reconversión empresarial.

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

2.2.2.1.3.4.2. contrato de naturaleza accidental

Los contratos de naturaleza accidental son aquellos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de éstos porque son necesarios para

reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y pos natal, caso fortuito o fuerza mayor); por ello, son contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haberle sobrevenido alguna contingencia, excepción hecha en los casos de huelga. (Gómez, 2015)

a) Contrato ocasional.

“Es aquel que se celebra con el objeto de atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis meses”.

b) Contrato de suplencia.

Es aquel que se celebra con la finalidad de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En este caso, el empleador debe reservar el puesto de trabajo a su titular, quien conserva su derecho de reingresar en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

c) Contrato de emergencia.

Por definición legal son entendidos como aquellos que se presentan “para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o de fuerza mayor”. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles e irresistibles, para tomar la definición clásica, y que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado (Art. 78° del Reglamento del TUO). Son los fenómenos naturales (caso fortuito), o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los que protagonizan estas contrataciones. La duración de estos contratos es la necesaria para resarcir el déficit ocasionado por la emergencia. (Gómez, 2015).

2.2.2.1.3.4.3. Contrato para obra o servicio

a) Contrato para obra determinada o servicio específico

Según el artículo 63 del TUO de la LPCL, “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con

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

b) Contrato intermitente

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

c) Contrato de temporada

“El contrato de temporada se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva”. (TUO D. Leg. 728, art. 67)

“Se debe tener en cuenta que en este tipo de contratos deberá necesariamente constar por escrito: a) la duración de la temporada; b) la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, c) la naturaleza de las labores del trabajador”. (TUO D. Leg. 728, art. 68)

2.2.2.1.3.5. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competividad Laboral

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

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

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

2.2.2.1.3.6. Desnaturalización del contrato de trabajo

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

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

2.2.2.1.4. El despido

2.2.2.1.4.1. Concepto

“El despido es una forma de extinción de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador”. (Concha, 2014)

“Es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”. (García citado por Blancas, 2006)

“El despido; esto es, como la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador, quedan, por tanto, fuera del

término, los ceses por causa objetiva”. (Neves, 2015)

Es preciso aclarar que, en el despido, el empleador puede despedir justificadamente al trabajador por causales que estén relacionadas con la capacidad o la conducta de este. En nuestro sistema, el despido es individual y por causa justa, que se puede apreciar bajo el marco de la capacidad y la conducta del trabajador (Toyama y Vinatea 2017).

2.2.2.1.4.2. Características

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

- a) Es un acto unilateral: Es un acto unilateral del empleador, donde la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b) Es un acto constitutivo: Porque el empleador realiza directamente el despido.
- c) Es un acto recepticio: Porque la eficacia del acto depende de que la voluntad del empleador sea conocida por el trabajador.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.1.4.3. Causas del despido

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

2.2.2.1.4.3.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

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

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

rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

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

2.2.2.1.4.3.1. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador

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

a) La comisión de falta grave, considerada como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

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

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

2.2.2.1.5. Clases de Despido

2.2.2.1.5.1. El despido arbitrario

El despido es arbitrario cuando este se realiza sin haberle expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral (Toyama y Vinatea, 2017).

En ese orden de ideas el despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones, en concordancias con D.S. N° 003-97-TR, art. 34° y 38° (Toyama y Vinatea, 2017).

2.2.2.1.5.2. El despido Nulo

Se configura cuando 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 (Haro, 2003).

“De este modo, el despido nulo queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, pues solo puede declararse como tal previa demostración por parte del trabajador”. (Blancas, 2013)

2.2.2.1.5.3. Despido Indirecto o actos de Hostilidad

Toyama & Vinatea (2016) se entienden como actos de hostilidad, equiparables al despido:

1. Si el empleador no abona la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
2. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva legal. En caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
3. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. Es el traslado que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionar perjuicio al trabajador. Adicionalmente a ello, el incumplimiento del propio procedimiento interno establecido por la empresa, configura esta causal.
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajador.
5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
7. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual. Estos actos se investigarán y sancionarán conforme a la ley de la materia.
8. Todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

2.2.2.1.5.4. Despido Fraudulento

Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la Constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el

engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Perú, Tribunal Constitucional, Exp. N.º 415987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas.

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificar si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos: a) si el empleador ha imputado una causa justa inexistente; b) si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas; c) si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias; d) si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral; e) si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y f) Si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez (Perú, Corte suprema de justicia de la Republica, Casación laboral N° 12635-2016 del Santa).

2.2.2.1.6. Reposición al trabajo

2.2.2.1.6.1. Concepto

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

2.2.2.1.6.2. Regulación

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición por despido nulo, sino también, como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes, ante los despidos fraudulentos e incausados establecidos por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. (Fernández, 2017)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. En el sistema judicial peruano, la calidad de las resoluciones ha pasado a ser un parámetro de calificación a través de los procesos de ratificación de Magistrados. Antes, los procesos de ratificación de Jueces y Fiscales no contaban con la referencia de evaluación sobre la calidad de las decisiones judiciales. (Edwin Figueroa, 2008)

Corte Superior de Justicia. Es aquel órgano que ejerce las funciones de un tribunal de última instancia (Lex Jurídica, 2012).

Distrito Judicial. Cada una de las demarcaciones en que se subdivide un territorio o una población para distribuir y ordenar el ejercicio de los derechos civiles y políticos. O de las funciones públicas, o de los servicios administrativos, en detallada definición académica. (Manuel Ossorio, s/n)

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012).

Jurisprudencia: es un instrumento útil e indispensable cuando se aplica el derecho, es por eso que se utiliza ante la insuficiencia de la ley, que puede abarcar casos de la vida jurídica, así como por la existencia de lagunas, por la oscuridad de la ley o los vicios de esta (Torres, 2009).

Medios probatorios. Son las actuaciones que, dentro de un proceso judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio (Lex Jurídica, 2012).

Normatividad: Son reglas o preceptos que tienen carácter obligatorio, que son emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica, que es la que autoriza la producción normativa, que es el que regula las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Parámetro(s). Es el dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una

cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva. (Manuel Ossorio, s/n)

Primera instancia. Es la primera jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

Segunda instancia. Es la segunda jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

III. HIPOTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, son de rango alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia);

ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenciará en el instante en que se apliquen las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente serán simultáneas, y no, uno después del otro, al cual se agregará el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); respectivas de tipo procesal y sustantivos a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto del fenómeno propuesto, por lo tanto, la intención será indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidencia en varios aspectos de la investigación: no se hallaron estudios orientados a la determinación de la calidad de sentencia, excepto los que se derivaron de la misma línea de investigación.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología);

y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de la sentencia, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicarán al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida es la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidencia en las sentencias; porque pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su naturaleza se manifiesta por única vez en el decurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, que trata sobre reposición por despido incausado. Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

La evidencia empírica del objeto de estudio; las sentencias se insertan como **anexo 1**; su contenido no es alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asigna un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En éste trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto

de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será 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 evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2021

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y de la reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, de pena y de reparación civil.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, de pena y de reparación civil, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la	<i>De la segunda sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta

	de la partes?	introducción y la postura de las partes.	
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, de pena y de reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, de pena y reparación civil.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, de pena y de reparación civil, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

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

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

	<p>Audiencia de Juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
Postura de las partes	<p>I.- PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>Pretensión</p> <p>El demandante A interpone demanda contra la demandada B, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, más costas y costos procesales.</p> <p>Fundamentos de la pretensión</p> <p>1.- Señala que ingreso a laborar para la demandada desde el 01 de diciembre del 2013 al 31 de marzo del 2016 ejerciendo las funciones de Cajera – Clínica Odontológica- Sede Central – Facultad de Odontología, mediante los Contratos de Trabajo a plazo fijo en la Modalidad de Necesidad de Mercado, habiendo superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10 del D. Leg. N° 728.</p> <p>2.- Indica que el 01 de Abril del 2016 en forma verbal le comunicaron la no renovación de su contrato habiéndosele despido sin causa alguna, no habiéndose tenido en cuenta que las labores que realizó han sido de naturaleza permanente habiendo la parte demandada efectuado una simulación mediante los contrato a plazo fijo bajo la modalidad de necesidad de mercado debido a que en el mismos no se ha cumplido con consignar la causa objetiva determinantes de la contratación, es decir se exige obligatoriamente se señale y justifique las razones del porque se contrata bajo determinada modalidad por lo que se ha producido lo que prescribe</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X							

	<p>el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR desnaturalizándose el contrato modal convirtiéndose en uno a plazo indeterminado, entre otros fundamentos que expone.</p> <p>Admisión de la demanda:</p> <p>Mediante resolución número uno, obrante a folios 31/32 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada B, según constancia de notificación de folios 35.</p> <p>Contestación de la demanda de la B.</p> <p>1.- Afirma que el demandante ha prestado servicios para su representante en calidad de Cajera, desde el 01 de diciembre del 2013 al 31 de marzo del 2016, a través de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, habiendo percibido como última remuneración básica de S/. 1,000.00 Soles.</p> <p>2.- Indica que las labores realizados por la recurrente son labores complementarias es decir se trata de actividades totalmente temporales e imprevisibles, que pueden ser realizadas por trabajadores por periodos determinados y de acuerdo a las necesidades que requiere el empleador, en este caso la Universidad; que así mismo señala que los Contratos 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</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>normal (conforme lo señala el art. 58 de la LPCL) pudiendo ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la LPCL.</p> <p>3.- Manifiesta que la contratación de la recurrente ocurre precisamente cuando se ha presentado incrementos coyunturales del servicio y esto justamente es lo que se ha venido dando de modo general ya que en estos últimos años su representada contaba con un regular número de alumnos a diferencia de los últimos ciclos a partir del año 2014 la población de alumnos ha disminuido ostensiblemente lo que ha generado una disminución de servicio de limpieza esto se debe a la entrada de vigencia de la Nueva Ley Universitaria N° 30220 habiendo generado cambios sustanciales de la demanda del mercado debido a que antes enseñaban 03 ciclos por año en cambio a partir del 2014 se enseña únicamente dos ciclos por año.</p> <p>4.- Refiere que las labores de la actora culminaron el 31 de marzo el 2016, no existiendo un despido incausado sino un vencimiento del plazo del contrato de trabajo conforme lo establece el inciso c) del artículo 16 de la LPCL, entre otros fundamentos que expone.</p> <p>Audiencia Única:</p> <p>Llevándose a cabo la audiencia única en la hora y fecha señalada de acuerdo a las actas que obra de folios 71/73, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones. Luego se realiza los alegatos de apertura de las partes, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>admisión de los medios probatorios, se admite como medio prueba de oficio la documental consistente en el Acta de Infracción N° 14-2016-SUNAFIL/IRE.ANC.ZCHI, no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley No 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la resolución que corresponde.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 1 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta, respectivamente.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II.- PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: El proceso judicial.</p> <p>La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽¹⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no</i></p>										
						X						

⁽¹⁾ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

	<p>SEGUNDO: Hechos Sujetos a Actuación Probatoria.</p> <p>Se aprecia del acta de la audiencia única que obra en autos de folios 71/73, los hechos sujetos a actuación probatoria son: 1) Determinar si a la actora le corresponde la reposición por despido incausado; 2) Determinar si corresponde reponer a la demandante a su puesto de trabajo en el modo y forma en que venía desempeñándose hasta el 31 de marzo del 2016; conforme también se encuentra registrado en audio y video.</p> <p>TERCERO: De los actuados se verificar la existencia del vínculo laboral que existió entre ambas partes, ello se acredita con las boletas de pago de fojas 03/04, así como del contrato de trabajo sujeto a necesidad de mercado de folios 05/10, que permite conocer que la demandante A, laboró en la en su cargo de Cajera desde el 01 de diciembre del 2013 hasta el 31 de marzo del</p>	<p><i>valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>No cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>									16	
Motivación del derecho	<p>2016, hecho que ha sido afirmado por la demandada.</p> <p>CUARTO: Con relación a la desnaturalización de contrato que invoca la demandante.</p> <p>Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, invocado por el demandante, los contratos sujetos a modalidad se han desnaturalizado por lo que se deben considerar los mismos a duración indeterminada, indicando además que en los contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado no han consignado la causa objetiva y/o la naturaleza de los servicios que se requirieron contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado. Asimismo, el artículo 72º de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia</i></p>				X						

<p>deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p>QUINTO: En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, lo que concordado con lo previsto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según nuestra normativa como el artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última, se podrán celebrar los contratos modales en sus distintas modalidades que se requieran, sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74 de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.</p>	<p><i>aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO: Es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del TC es aquel <i>“en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”</i>. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas.</p> <p>SEPTIMO: En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente así mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener. De tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la LPCL.</p> <p>OCTAVO: Argumentos de defensa de las partes.</p> <p>De lo antes expuesto cabe precisar que dentro de la audiencia única el abogado defensor de la demandante indica “que la recurrente fue despedida sin causa por lo que solicita la reposición en el trabajo debido a que se han desnaturalizado sus contratos al no haberse señalado en los mismos la causa objetiva además que la demandante realizó labores de naturaleza permanente habiendo simulado la demandada mediante contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado siendo su contrato de naturaleza indeterminada de conformidad al inciso “d” del artículo 77 del D.S. 003-97-TR, además que el Contrato por Necesidad de Mercado tiene que ver con un tema conyuntural de mercado hecho que no se ha dado, por lo que la labor del demandante está regulado por el D.S N°003-97-TR que establece las causales de despido de trabajo son por su capacidad o conducta, y siendo que la demandante ha superado el periodo de prueba de los tres meses la única forma de despedirlo era por una falta grave.</p> <p>Por otro lado la parte demandada, afirma que el demandante ha prestado servicios para su representante en calidad de Cajera, desde el 01 de diciembre del 2013 hasta el 31 de marzo del 2016 a través de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, habiendo percibido como última remuneración básica de S/.1,000.00 Soles, siendo que las labores realizadas por el recurrente son labores complementarias es decir se trata de actividades totalmente temporales e imprevisibles, que pueden ser realizadas por trabajadores por periodos determinados y de acuerdo a las</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>necesidades que requiere el empleador, en este caso la Universidad; que así mismo señala que los Contratos 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 (conforme lo señala el art. 58 de la LPCL) pudiendo ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la LPCL; manifestando además que la contratación del recurrente ocurre precisamente cuando se ha presentado incrementos coyunturales del servicio y esto justamente es lo que se ha venido dando de modo general ya que en estos últimos años su representada contaba con un regular número de alumnos a diferencia de los últimos ciclos a partir del año 2014 la población de alumnos ha disminuido ostensiblemente lo que ha generado una disminución de servicio de limpieza esto se debe a la entrada de vigencia de la Nueva Ley Universitaria N° 30220 habiendo generado cambios sustanciales de la demanda del mercado debido a que antes enseñaban 03 ciclos por año en cambio a partir del 2014 se enseña únicamente dos ciclos por año, además que se habría extinguido el vínculo laboral de la actora por culminación de su contrato.</p> <p>NOVENO: Antes de entrar al análisis de la controversia planteada por las alegaciones escritas y orales de las partes, resulta pertinente mencionar que en la STC 0976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce 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”</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(fundamento 15, b). En tal sentido un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso; en tal sentido corresponde verificar si en el caso del demandante ha ocurrido un despido incausado como lo ha propuesto en su demanda.</p> <p>DÉCIMO: En esa línea debemos señalar que el derecho al trabajo se encuentra garantizado por el artículo 22° de nuestra Constitución Política del Perú, y respecto del cual el Tribunal Constitucional ha señalado que implica dos aspectos: uno, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despedido salvo por causa justa” (Expediente N° 1124-2011-AA/TC).²</p> <p>UNDÉCIMO: Así entonces en atención a las cuestiones planteadas, resulta necesario efectuar el análisis de la naturaleza de las labores realizadas por la actora, a fin de verificar los supuestos de desnaturalización que ha postulado en este proceso. Así, de la verificación de los (6) contratos por necesidad de mercado de folios 05/10, se advierte en la primera cláusula en forma taxativa se señala : <i>La Universidad, es una organización educativa de Enseñanza Superior, que requiere cubrir necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento mayor de número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico;</i> estableciéndose además en los primeros contratos en la segunda cláusula se señala que “... <i>los servicios de El Contrato para que realice las labores propias y complementarias inherentes al cargo de CAJERA /CLÍNICA ODONTOLÓGICA –SEDE CENTRAL,</i> en la tercera cláusula se consigna el plazo de vigencia de dicho contrato, habiendo sido firmados en la fecha de inicio de cada contrato, que si bien es cierto, la demandada ha determinado en forma concreta la causa específica de la contratación de la actora, al señalar que iba a ser <i>CAJERA /CLÍNICA ODONTOLÓGICA –SEDE CENTRAL,</i> para la que es contratada la demandante, así mismo no podemos dejar de mencionar el Acta de Infracción N° 14-2016-SUNAFIL/RE-ANC-ZCHI de fecha 20 de abril del 2016 presentado por la parte demandante, el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

² La Constitución comentada, Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, Pág. 515

<p>mismo que se admite como prueba de oficio y que obra a folios 63/70, debiéndonos enmarca dentro de los contratos de necesidad de mercado estableciéndose en el punto 5 de los hechos comprobados específicos: “Del análisis de los contratos de trabajo por NECESIDAD DE MERCADO celebrados entre los recurrentes y la inspeccionada, se advierten que son fraudulentos en consecuencia que se encuentran desnaturalizados; toda vez que los mismos no explican debidamente la causa objetiva de contratación, limitándose a señalar: ..., es decir, si bien indica que la causa objetiva de contratación es el incremento de número de alumnos ingresantes, esta causa resulta muy genérica, imprecisa y meramente declarativa, pues no señala y menos describe respecto a que facultad, programa, carrera profesional, local o sede corresponde el citado incremento de alumnos ingresantes y matriculados; y de qué forma como este supuesto incremento guarda relación o impacta con la labor y/o cargo que realizan los trabajadores recurrentes..., señalándose además en el siguiente punto 6...respecto a la causa objetiva de contratación temporal, “...se advierte que de la información proporcionada por la inspeccionada referente al incremento de alumnos matriculados,...que no se encuentra acreditado dicho incremento, por lo contrario se tiene que a partir del año 2013 en adelante la universidad cuenta con menor número de matriculados, por ende se concluye que la causa invocada en los hechos no existe..., si bien el acta de infracción fue seguida por trabajadores de la demandada que tienen el cargo de vigilante/división de seguridad, salud ocupacional y mantenimiento, diferente cargo que ocupaba la demandante, sin embargo el contexto de necesidad del mercado para la contratación es similar a la de la actora; así mismo si bien es cierto dicha acta de infracción</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>señalada no tiene la condición de cosa juzgada, debido a que la demandada tiene los apremios de ley para recurrir hasta las últimas instancias, debemos precisar que en dicha diligencia se ha respetado el derecho de defensa de la demandada, así mismo el abogado defensor de la actora señala que en el puesto de la demandante se ha contratado a personal nuevo; al respecto no podemos dejar de indicar que la demandada en la audiencia única de fecha 27 de junio del 2016, sostiene que los contratos del recurrente se debieron a la necesidad de mercado y habiéndose extinguido el vínculo laboral por culminación de contrato, señalando además que en el cargo que laboro la actora no se ha contratado a personal nuevo sino más bien es personal que labora para la demandada hace más de 03 años y que han sido trasladados de otro puesto, al puesto de la actora, teniendo en cuenta que el trabajador Elio Matos es un trabajador a plazo indeterminado por haber interpuesto su demanda de acción de amparo y la trabajadora Silvia Celis quien ha sido rotada, afirmación que no ha sido corroborada por la demandada con medio probatorio idóneo, por lo que existente indicios en el que se determina jurisdiccionalmente que ha existido simulación y fraude en la contratación de la demandante, en los términos que invoca la parte demandante, llegándose a determinar que los contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante con la demandada, se han desnaturalizado teniendo la actora una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2013 de conformidad a lo prescrito por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.</p> <p>DUODÉCIMO: Adquisición de Derechos.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La adquisición de derechos laborales contemplados en el régimen laboral común de la actividad privada, entre ellos el derecho a mantener el empleo y no ser despedido, pues la Constitución Política, en su artículo 22° reconoce, “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, sobre la citada norma constitucional el máximo intérprete de la Constitución ha señalado: “El contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: Por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y, por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: La parte demandante en la audiencia única indica que su despido fue incausado por lo que solicita la reposición en el trabajo, al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124-2001-AA indicó en su fundamento 12 que “... el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a) El</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. b) La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".</p> <p>DÉCIMO CUARTO: De lo antes expuesto debemos señalar que es el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tribunal Constitucional, quien haciendo uso del control difuso determinó que el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien, el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido incausado, que: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio del 2002 (Caso Telefónica, expediente N°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...” estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: “En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”, expresando además que “... la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En este contexto, y al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir” (fundamento 20), criterios jurisprudenciales que son mantenidos en la Sentencia N°0206-2005-PA/TC (véase fundamento 7) al señalar que: “El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia, debiendo analizar a continuación la procedencia o no de la reposición solicitada.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Que, habiéndose determinado que la actora laboró para la demandada mediante contrato indeterminado desde el 01 de diciembre del 2013, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, por no haberse cumplido con las causas justas de despido ya sea relacionada con la capacidad del trabajador o con la conducta de la misma conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24 del D.S. N° 003-97-TR, habiéndose producido despido incausado por parte de la demandada al no expresarse por escrito la imputación de causa justa para el despido, razón por la cual debe ampararse la demanda de reposición por despido incausado.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Tratándose el presente caso de un despido incausado, se debe reparar que en este caso en forma extensiva lo regulado en el artículo 40° del D.S. N° 003-97-TR prescribe que: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes...”; en tal sentido, habiéndose amparado la demanda de reposición por despido incausado, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir así como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios desde la fecha del despido hasta el día de su reincorporación al trabajo, más el pago de intereses legales, los cuales se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: Reconocimiento de Honorarios Profesionales y otro.</p> <p>El artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; por lo que estando a la actuación profesional del abogado patrocinante de la actora, quien ha elaborado la demanda, ha intervenido en la Audiencia Única y teniendo en cuenta que el proceso puede ir en apelación a segunda instancia y más, donde también habrá defensa del abogado patrocinante, corresponde fijar sus honorarios profesionales en el importe de S/.1,800.00 nuevos soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 2 revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

Descripción de la decisión	<p>Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, CÚMPLASE, luego en su oportunidad ARCHIVESE los autos en el modo y forma de Ley.</p>	<p>decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>			X						8	
-----------------------------------	---	---	--	--	----------	--	--	--	--	--	---	--

LECTURA. El cuadro 3 revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente.

	<p>ASUNTO:</p> <p>Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número tres, su fecha cuatro de julio del dieciséis, que declara FUNDADA la demanda presentada por A contra B, sobre reposición al trabajo por despido incausado, al haberse desnaturalizado su contrato por uno a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2013; en</p>	<p><i>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>consecuencia, ORDENA a la demandada cumpla con REPONER a la demandante en su puesto habitual u otro de igual jerarquía, en las mismas condiciones existentes antes del despido; además reconozca en ejecución de sentencia las remuneraciones dejadas de percibir y la Compensación por Tiempo de Servicios desde el 01 de abril del 2016 hasta la fecha de su reincorporación y se FIJA los honorarios profesionales del abogado del actor (costos del proceso) en el importe de S/ 1,800.00 nuevos soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas del proceso</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</p> <p>La demandada mediante su recurso impugnatorio sostiene: a) La recurrida presenta errores de forma y fondo consistentes en la inobservancia de las reglas mínimas contenidas en las normas del Código Procesal Civil, indicando que no se ha respetado los principios que rigen la normativa adjetiva; así como también la incorrecta aplicación de las normas materiales que regulan la pretensión accionada en el presente proceso; b) No se ha tenido en cuenta que la actora prestó un servicio de carácter temporal y de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 58° del TUO del Decreto</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si 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. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>			<p style="text-align: center;">X</p>							

<p>Legislativo 728 y que en la apelada este artículo no ha sido adecuadamente interpretado por el A-quo; c) La demandada ha sustentado que los contratos de trabajo del actor se debieron a la necesidad de mercado y por motivos de la vigencia de la Ley Universitaria No.30020, las necesidades que contaban habían cambiado sustancialmente debido que antes de la promulgación de dicha ley, la demandada dictaba 03 ciclos por año y a partir de dicha ley se dictan únicamente dos por año; es por ello que se contrató al actor, la misma que se dio por necesidad de mercado; d) Señala que los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores consta expresamente la causa objetiva de contratación, la misma que si bien no se encuentra extensamente sustentada en aquellos, pero si consta porqué es que se le contrata a la trabajadora, estableciéndose además las labores que ésta va a realizar, como son labores netamente administrativas, como es el cobro de los servicios que brinda la Clínica Odontológica, labores afines al sector administrativo, que lógicamente también estarían dentro de la situación laboral que atraviesa la Universidad; entre otros argumentos que expone.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

	<p>del contrato modal y que la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, por tanto refiere que sólo podía ser despedido por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad de lo contrario se trataría de un despido arbitrario.</p> <p>3.- Respecto a la vulneración de las garantías del debido proceso y de manera especial a la falta de motivación de las resoluciones judiciales que denuncia</p>	<p><i>cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>									16	
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>la demandada; debe tenerse en cuenta que, efectivamente uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La existencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a que pertenezcan expresen el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de Administrar Justicia se haga con sujeción a la Constitución y la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa; sin embargo, la violación de las garantías del debido proceso que denuncia debe ser trascendental, por cuanto la declaración de nulidad es de último ratio.</p> <p>4.- Sobre el particular, de la revisión integral de la apelada, se tiene que la Juez declara fundada la pretensión de la actora exponiendo sus propios fundamentos y valorando los medios de prueba que considera pertinentes; sin embargo, estas denuncias serán materia de revisión en esta instancia jurisdiccional al absolver los agravios expuestos por la demandada este</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> No cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</i></p>				X						

<p>extremo, y el hecho que la demandada no comparte la posición asumida por el Juez, no significa de modo alguno que exista violación de las garantías del debido proceso, en este caso, falta de motivación; razones por las cuales, al no existir vicios trascendentales que acarrea la nulidad, sólo se considera como argumentos de defensa y el colegiado pasa a emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto teniendo en consideración los demás argumentos expuestos por la demandada en su recurso de apelación.</p> <p>5.- Respecto al fondo del asunto: que, antes de analizar sobre el fondo del asunto, resulta necesario exponer algunas definiciones conceptuales desde la perspectiva de la doctrina y la jurisprudencia en cuanto se refiere a los contratos modales; en este sentido, debe tenerse en cuenta que este tipo de contratación laboral se determina por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. Debiéndose considerar que la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 53° al 56°. Además, en el artículo 74°, segundo párrafo de la norma citada, se establece que: “En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo empleador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”; por lo tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que</p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.</p> <p>6.- Por otro lado, respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC No. 10777- 2006-PA/TC en su fundamento 7 ha precisado: “(...) En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”; siendo así, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilización en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.</p> <p>7.- En cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, tema de fondo del caso de autos, toda vez que si bien la demandante solicita su reposición por haber sido víctima de despido incausado también es cierto que en sus fundamentos facticos alegó la desnaturalización de sus contratos, en tanto sus labores fueron de naturaleza permanente; siendo así tenemos que, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos:</p> <p>i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p> <p>8.- Asimismo, conforme la STC N° 10777-2006-PA/TC y STC N° 04107-2011-PA/TC para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada; por otro lado, si nos remitimos a la doctrina nacional, Villavicencio Ríos, Alfredo en su obra: La Contratación Laboral en el Perú; Lima: Grijley, 2008, p. 13, sostiene: “la contratación laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”. Entonces, como muy bien señala la CAS LAB N° 45-2012 LA LIBERTAD, “debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.</p> <p>9.- En el presente caso, aparece de autos que entre las partes se celebró un “Contrato sujeto a modalidad por necesidades de mercado” correspondiente a los períodos: a) 01 de diciembre del 2013 al 28 de febrero del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 10/10Vta.); b) Del 01 de marzo del 2014 al 30 de junio del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 09/09 vta); c) Del 01 de julio del 2014 al 31 de diciembre del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 08/08 vta.); d) Del 01 de enero del 2015 al 30 de junio del 2015 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 07/07Vta.); e) Del 01 de julio del 2015 al 30 de setiembre del 2015 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs.06/06Vta.); f) Del 01 de octubre del 2015 al 31 de marzo del 2016 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs.05/05Vta.); siendo materia de controversia, si estos contratos tienen eficacia legal o por el contrario se encuentran desnaturalizados, por consiguiente se reputa como un contrato de duración indeterminada, análisis</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que debe efectuarse en base a la norma aplicable y valorando las pruebas aportadas por las partes, para así amparar o desestimar la pretensión del actor.</p> <p>10.- Bajo tal contexto, el artículo 63° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, señala que “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 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”. Asimismo, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 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”.</p> <p>11.- En el caso de autos, en primer lugar, la accionante fue contratada</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediante contrato por necesidad de mercado, con el cargo de Cajera / Clínica Odontológica - Sede Central, el cual indica en su primera cláusula: “La Universidad (...) necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico”; sin embargo, conforme es de advertir dichos enunciados resultan genéricos y no se precisa de modo alguno, la justificación para la contratación de la demandante; máxime, si para este tipo de contratos se tiene que el incremento de la actividad empresarial debe ser coyuntural; entendiéndose ello por extraordinario e imprevisible y temporal, lo que no ha ocurrido en el presente caso, por lo que no habiendo la demandada de modo alguno acreditado el carácter coyuntural o temporal que se requiere en dicha contratación, tal y como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia invocada en el sétimo considerando de la presente resolución; siendo ello así, debe entenderse que dicho contrato ha sido simulado y por ende, se ha desnaturalizado la contratación del demandante al haberse producido el supuesto previsto en el inciso a) y d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; coligiéndose, que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos suscritos por el demandante con la demandada, éstos deben ser considerados como un contrato sujeto a plazo indeterminado.</p> <p>12.- Además cabe indicar que, la demandada ha precisado que la contratación de la demandante obedece a la gran cantidad de alumnos que existían en esas fechas en las cuales se hacían 3 ciclos por año; sin embargo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>nada de ello, explica, porque si la reducción de alumnos se produjo en el año 2014, la demandante continuó laborando hasta el 31 de marzo del año 2016, es decir, dos años más, además es ilógico y poco creíble, que la contratación temporal del demandante se encuentre relacionado con la gran cantidad de alumnos que existían en esas fechas en las cuales se hacían 3 ciclos por año (lo cual les fue prohibido por la Ley Nro. 30220 "Nueva Ley Universitaria), por cuanto la misma, es del 09 de julio del 2014 y como ya se dijo antes la demandante ha laborado después de su entrada en vigencia hasta el 02 de enero del año 2016, siendo que la reducción de ciclos académicos de la demandada, tampoco en nada inciden en la contratación temporal del la demandante, considerando sus labores de cajera, que esta realizó para la misma, dicho argumento solo tendría razón de ser siempre y cuando nos encontramos frente a un trabajador que se ha desempeñado como docente universitario, que brindara clases y esté en contacto directo con los alumnos, y siendo que la demandante se ha desempeñado como cajera, el incremento o no de estudiantes dentro de esa casa universitaria, no tiene nada que ver con un mayor incremento de actividades que realiza la demandante, quedando así desvirtuado todos los argumentos vertidos por la demandada.</p> <p>13. En consecuencia los contratos suscritos por la actora se encuentran desnaturalizados por cuanto no está plenamente acreditada la causa objetiva de contratación y se aprecia simulación en la contratación y al superar el período de prueba de tres meses, ya había adquirido la accionante su derecho a la estabilidad laboral y válidamente no podía firmar contrato de trabajo en su perjuicio, en aplicación del principio del derecho de progresividad y no regresividad, reconocido a través de la doctrina y la jurisprudencia.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>14.- Siendo como se expone, la actora a la fecha del despido ocurrido el día 31 de marzo del 2016, fue despedida en forma incausada, pues se le impidió el ingreso al centro de trabajo sin causa o motivo que justifique, pues los contratos de trabajo por necesidad de mercado suscritos entre las partes se habían desnaturalizado, por ende se reputa como uno de plazo indeterminado, en consecuencia, la trabajadora había adquirido derecho a la protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, en tal situación, la trabajadora sólo podía ser despedida por causa justa relacionado con la capacidad o conducta y previa las formalidades de ley, como así señalan en los artículos 22° y 31° del Decreto Supremo No. 003- 97-TR, por todas estas consideraciones, lo resuelto en la apelada se encuentra arreglada en mérito del proceso y de la Ley, por consiguiente, debe confirmarse la venida en grado.</p> <p>15.- Por otro lado, conforme el petitorio de la demanda y la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la misma, no es materia de demanda y tampoco ha sido materia de debate procesal pago de remuneraciones devengadas y los depósitos de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, el Juez del proceso en el décimo sexto considerando de la apelada y en la parte resolutive de la sentencia apelada, ordena pagar estos conceptos desde 01 de abril del 2016 hasta la reposición al centro de trabajo, disponiendo su liquidación en ejecución de sentencia, de manera que se trata de un pronunciamiento extra petita violando las garantías del debido proceso, en este caso, la incongruencia procesal, legalidad y derecho a la defensa, lo que acarrea la nulidad de la sentencia apelada en estos extremos en aplicación de los artículos 122°, inciso 3, 171° y 176° del Código Procesal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Civil; sin embargo, ello no acarrea la nulidad con respecto a la pretensión de reposición y desnaturalización de los contratos de trabajo, los mismos que se dejan subsistentes.</p> <p>Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria de esta Sede Judicial:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>RESUELVE:</p> <p>1.- CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número tres, su fecha cuatro de julio del dos mil dieciséis, que declara FUNDADA la demanda presentada por A contra B, sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, ORDENA a la demandada cumpla con REPONER a la demandante en su puesto habitual u otro de igual jerarquía, en las mismas condiciones existentes antes del despido; fijándose por costos del proceso la suma de S/. 1,800.00 soles, más 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa; y NULA la misma Sentencia en los extremos que dispone pago de remuneraciones dejadas de percibir desde el 01 de abril del 2016 hasta la fecha de su reincorporación y la compensación por tiempo de servicios. Juez Superior Ponente: CM.</p> <p>S.S.</p> <p>M, E, J.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X				8			

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si 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</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. 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</p>				X							
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia					8	[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión				x			[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja

LECTURA. El Cuadro 7 revela, que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; del Distrito Judicial del Santa, Chimbote, fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: **alta, alta y alta**, respectivamente.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					x	8	[9 - 10]	Muy alta	32						
		Postura de las partes			x											[7 - 8]	Alta
																[5 - 6]	Mediana
																[3 - 4]	Baja
																[1 - 2]	Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17 - 20]	Muy alta							
						x				[13 - 16]						Alta	
		Motivación del derecho				x				[9- 12]						Mediana	
							x			[5 -8]						Baja	
										[1 - 4]						Muy baja	
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta							
						x				[7 - 8]						Alta	
		Descripción de la decisión				x				[5 - 6]						Mediana	
										[3 - 4]						Baja	
										[1 - 2]						Muy baja	

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; del **Distrito Judicial del Santa, Chimbote**, fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: **alta, alta y alta**.

FUENTE: Reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del Santa-Chimbote-2021

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la presente investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, son de rango alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

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

Si bien, la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango alta, debemos tener en cuenta que dicho rango está comprendido entre el puntaje de 25 al 32 y siendo que en dicha sentencia se obtuvo el puntaje de 32, nos lleva a concluir que surgieron ciertas deficiencias en la emisión de la misma, lo cual analizaremos a continuación.

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

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; ya que de los cinco parámetros establecidos en la lista de cotejo se hallaron todos; es decir, que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. De manera expresa en la introducción, debemos precisar que según la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en el nuevo proceso laboral priman los principios de oralidad, inmediación, celeridad; por ende, al

haberse establecido todas las actuaciones procesales en audiencia única, la misma que es registrada en audio y video, es que el magistrado con las facultades que le confiere la ley procede a emitir sentencia, entendiéndose que dicho proceso se encuentra totalmente saneado.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango mediana; porque se hallaron 3 de los 5 parámetros previstos, no encontrándose el denominado parámetro de explicitar los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Dicha omisión tiene sustento como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes por el nuevo modelo procesal laboral; asimismo, en dicha sentencia como podemos apreciar del anexo N° 01 se realiza una narración del acta de audiencia única donde se han llevado a cabo todas las actuaciones procesales pertinentes, de lo que se puede apreciar que si se han establecido los puntos controvertidos los cuales serían materia de pronunciamiento.

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

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

Respecto a la motivación de los hechos y del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos. Respecto a estos hallazgos de la parte considerativa acercándose a lo manifiesta con la motivación de hecho y de derecho, cumpliéndose así con el principio constitucional de motivación de las resoluciones judiciales. (Constitución Política del Perú, art. 139°, inc. 5)

Asimismo, de acuerdo con los resultados anteriores, la Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (2010) afirma que en la parte considerativa el

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

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

Si bien, la calidad de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta, debemos tener en cuenta que dicho rango está comprendido entre el puntaje de 25 al 32 y siendo que en dicha sentencia se obtuvo el puntaje de 32, nos lleva a concluir que surgieron ciertas deficiencias en la emisión de la misma, lo cual analizaremos a continuación.

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que, en la introducción y postura de las partes, se ha evidenciado el cumplimiento de la mayoría de los parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia, lo que revela que dentro de la administración de justicia la emisión de cada resolución tiene un propósito, y para evitar futuras nulidades

Conforme a estos resultados se puede decir que la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se ha evidenciado el cumplimiento de los parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia; lo que nos demuestra que, el colegiado, ha realizado una correcta motivación de la misma, que según la Casación N° 1615-99/Lima de los fundamentos de hecho de las sentencias consiste en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han

llevado a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; en cambio, los fundamentos de derecho consiste en las razones esenciales que han llevado al Juez a subsumir o no un hecho dentro del supuesto hipotético de la norma jurídica, lo que supone también que debe hacer se mención a la norma que resulta o no aplicable al caso sub litis. (Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20-01-2000, pp. 4596-4597).

Analizando estos resultados se puede exponer que la aplicación del principio de congruencia se ha evidenciado el cumplimiento 4 de los 5 parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia; de lo que se puede inferir que la emisión de la presente resolución en segunda instancia ha cumplido su propósito, dado que se ha centrado en el extremo impugnado, que según lo establecido por De Oliva y Fernández, en Hinostroza (2004) (...) Después de antecedentes y fundamentos, aparece el fallo (...). El fallo deber ser completo y congruente (...).

En relación a la descripción de la decisión, se evidencia el cumplimiento 4 de los 5 parámetros establecidos. Estos hallazgos nos revelan, que el colegiado, ha consignado en la parte resolutive de la resolución lo solicitado en el recurso de apelación; que según la Casación N° 2164-98/Chincha la sentencia revisora que confirma el fallo de la apelada, puede reproducir e todo o en parte los fundamentos de la apelada, en cuyo caso expresará: “por sus propios fundamentos” o “por los fundamentos pertinentes” y puede también prescindir de ellos, pues podría llegar a la misma conclusión con un razonamiento distinto, en cuyo caso debe cumplir los requisitos de la fundamentación (...). (Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18-08-1999, pp. 3223-3224)

VI. CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación, tomando como en cuenta el objetivo de estudio fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021, por lo que habiendo seguido las pautas y procedimiento establecidos, aplicando el instrumento, lista de cotejo, procesamiento de datos conforme a la metodología, finalmente se obtuvo los resultados, los cuales revelaron que:

Las sentencias de primera y segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de alta, es decir donde los niveles fueros de la forma:

Muy baja [1-12] – Baja [12-24] – Mediana [25-36] – Alta [37-48] y Muy Alta [49-60]

En tal sentido, tomando en cuenta la coherencia lógica del presente trabajo de investigación, visto la matriz de consistencia el objetivo del estudio fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote, 2021.

Por lo que, al cierre de la presente actividad a mérito de los datos organizados, se concluye que:

La calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote, 2021, son de rango alta respectivamente.

Se así que la calidad de la sentencia de primera instancia alcanza la calidad alta puesto que alcanza un valor de 32 lo cual la ubica en los parámetros [25-32] (cuadro 7), se debió a que en la parte expositiva no consigno las pretensiones de las partes.

Así mismo en la parte considerativa mostro una aceptable motivación acercándose al valor deseado, pero el grado de asertividad más alta en esta sentencia se muestra en la parte resolutive de esta sentencia.

De igual manera en la sentencia de segunda instancia alcanza la calidad alta puesto que alcanza e valor de 32, lo que lo sitúa en el rango [25-32] (cuadro 8). Esta sentencia muestra un mayor grado de acercamiento hacia los valores deseados puesto que en su fallo se puede identificar la aplicación del principio de motivación al argumentar las razones de la disminución de la pena aplicada al procesado en la sentencia de primera instancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, M., Palomeque, M. (2014). *Derecho del Trabajo*. (22 ed.). Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.
- Arévalo, J. (Ed.). (2012). *Los medios de prueba en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima, Perú: Editora Perú.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas. (2010). *Derecho Procesal Civil I*. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Blancas, C. (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: Ara Editores.
- 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, 08193Bellaterra, Barcelona. Recuperado de: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chiu, W. (2010). Alcances sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Santa/documentos/Art%C3%ADculo%20NCPL.pdf>

- Fajardo, M. (2015). *Apuntes sobre la pretensión de reposición y el petitório implícito en el proceso abreviado laboral. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Perú: El Búho.
- Fernandez, C. (2017). La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o indemnizatorios? Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wpcontent/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-losconceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>
- Gómez, F. (2014). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual*. Lima, Perú: San Marcos.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. (1ra ed.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2003). *Manual de consultar rápida del proceso civil*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2012). *Comentarios del Código Procesal Civil*. Lima: Editorial Moreno. S.A.
- Hinostroza, A. (2012). *Derecho procesal civil*. Tomo III. Lima: Juristas Editores.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (2006). *Diccionario Jurídico mexicano*. Porrúa, México. Rescatado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3981/13.pdf>

Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 15 de enero de 2010. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

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

Neves, J. (2015). *El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral*. Themis-Revista de Derecho, 67, 227-232.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª. ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª ed.). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Proto, A. (2014). *De los ritos especiales a la diferenciación del rito ordinario. La tutela jurisdiccional*. Lima, Perú: Palestra Editores.

Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia - Banco Mundial, Academia de la Magistratura. (2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del*

Trabajo. Lima, Perú: Guillermo Mayurí. Recuperado de https://img.legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-laGu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-delTrabajo-Legis.pe_.pdf

Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. (2ed.). Lima, Perú: Grijley

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile*. Recuperado de http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-deinvestigacion/>.

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

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

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

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf. (23.11.2013)

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente

metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario.
Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI.

Valderrama, S. (s.f). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1

Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias examinadas



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SEXTO JUZGADO DE TRABAJO – NLPT.

6° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 01233-2016-0-2501-JR-LA-06

MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.

JUEZ : U

ESPECIALISTA : G

DEMANDADO : B.

DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES.

Chimbote, cuatro de julio del dos mil dieciséis

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia de Juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión; El demandante **A** interpone demanda contra la demandada **B**, sobre reposición por despido incausado, más costas y costos procesales.

Fundamentos de la pretensión

1.- Señala que ingreso a laborar para la demandada desde el 01 de diciembre del 2013 al 31 de marzo del 2016 ejerciendo las funciones de Cajera – Clínica Odontológica- Sede Central – Facultad de Odontología, mediante los Contratos de Trabajo a plazo fijo en la Modalidad de Necesidad de Mercado, habiendo superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10 del D. Leg. N° 728.

2.- Indica que el 01 de Abril del 2016 en forma verbal le comunicaron la no renovación de su contrato habiéndosele despido sin causa alguna, no habiéndose tenido en cuenta que las labores que realizó han sido de naturaleza permanente habiendo la parte demandada efectuado una simulación mediante los contrato a plazo fijo bajo la modalidad de necesidad de mercado debido a que en el mismos no se ha cumplido con consignar la causa objetiva determinantes de la contratación, es decir se exige obligatoriamente se señale y justifique las razones del porque se contrata bajo determinada modalidad por lo que se ha producido lo que prescribe el inciso

d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR desnaturalizándose el contrato modal convirtiéndose en uno a plazo indeterminado, entre otros fundamentos que expone.

Admisión de la demanda:

Mediante resolución número uno, obrante a folios 31/32 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada **B**, según constancia de notificación de folios 35.

Contestación de la demanda de la B.

1.- Afirma que el demandante ha prestado servicios para su representante en calidad de Cajera, desde el 01 de diciembre del 2013 al 31 de marzo del 2016, a través de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, habiendo percibido como última remuneración básica de S/. 1,000.00 Soles.

2.- Indica que las labores realizados por la recurrente son labores complementarias es decir se trata de actividades totalmente temporales e imprevisibles, que pueden ser realizadas por trabajadores por periodos

determinados y de acuerdo a las necesidades que requiere el empleador, en este caso la Universidad; que así mismo señala que los Contratos 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 (conforme lo señala el art. 58 de la LPCL) pudiendo ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la LPCL.

3.- Manifiesta que la contratación de la recurrente ocurre precisamente cuando se ha presentado incrementos coyunturales del servicio y esto justamente es lo que se ha venido dando de modo general ya que en estos últimos años su representada contaba con un regular número de alumnos a diferencia de los últimos ciclos a partir del año 2014 la población de alumnos ha disminuido ostensiblemente lo que ha generado una disminución de servicio de limpieza esto se debe a la entrada de vigencia de la Nueva Ley Universitaria N° 30220 habiendo generado cambios sustanciales de la demanda del mercado debido a que antes enseñaban 03 ciclos por año en cambio a partir del 2014 se enseña únicamente dos ciclos por año.

4.- Refiere que las labores de la actora culminaron el 31 de marzo el 2016, no existiendo un despido incausado sino un vencimiento del plazo del contrato de trabajo conforme lo establece el inciso c) del artículo 16 de la LPCL, entre otros fundamentos que expone.

Audiencia Única:

Llevándose a cabo la audiencia única en la hora y fecha señalada de acuerdo a las actas que obra de folios 71/73, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones. Luego se realiza los alegatos de apertura de las partes, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios, se admite como medio prueba de oficio la documental consistente en el Acta de Infracción N° 14-2016-SUNAFIL/IRE.ANC.ZCHI, no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley No 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la resolución que corresponde.

II.- Parte Considerativa:

Primero: El Proceso Judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽³⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Hechos Sujetos a Actuación Probatoria.

Se aprecia del acta de la audiencia única que obra en autos de folios 71/73, los hechos sujetos a actuación probatoria son: 1) Determinar si a la actora le corresponde la reposición por despido incausado; 2) Determinar si corresponde reponer a la demandante a su puesto de trabajo en el modo y forma en que venía desempeñándose hasta el 31 de marzo del 2016; conforme también se encuentra registrado en audio y video.

TERCERO: De los actuados se verificar la existencia del vínculo laboral que existió entre ambas partes, ello se acredita con las boletas de pago de fojas 03/04, así como del contrato de trabajo sujeto a necesidad de mercado de folios 05/10, que permite conocer que la demandante A, laboró en la en su cargo de Cajera desde el 01 de diciembre del 2013 hasta el 31 de marzo del 2016, hecho que ha sido afirmado por la demandada.

CUARTO: Con relación a la desnaturalización de contrato que invoca la demandante.

Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, invocado por el demandante, los contratos sujetos a modalidad se han desnaturalizado por lo

⁽³⁾ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

que se deben considerar los mismos a duración indeterminada, indicando además que en los contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado no han consignado la causa objetiva y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado. Asimismo, el artículo 72° de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

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

SEXTO: Es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del TC es aquel *“en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del*

servicio que se va a prestar”. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas.

SEPTIMO: En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente así mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener. De tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la LPCL.

OCTAVO: Argumentos de defensa de las partes.

De lo antes expuesto cabe precisar que dentro de la audiencia única el abogado defensor de **la demandante** indica “que la recurrente fue despedida sin causa por lo que solicita la reposición en el trabajo debido a que se han desnaturalizado sus contratos al no haberse señalado en los mismos la causa objetiva además que la demandante realizó labores de naturaleza permanente habiendo simulado la demandada mediante contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado siendo su contrato de naturaleza indeterminada de conformidad al inciso “d” del artículo 77 del D.S. 003-97-TR, además que el Contrato por Necesidad de Mercado tiene que ver con un tema conyuntural de mercado hecho que no se ha dado, por lo que la labor del demandante está regulado por el D.S N°003-97-TR que establece las causales de despido de trabajo son por su capacidad o conducta, y siendo que la demandante ha superado el periodo de prueba de los tres meses la única forma de despedirlo era por una falta grave.

Por otro lado la parte demandada, afirma que el demandante ha prestado servicios para su representante en calidad de Cajera, desde el 01 de diciembre del 2013 hasta el 31 de marzo del 2016 a través de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, habiendo percibido como última remuneración básica de S/1,000.00 Soles, siendo que las labores realizadas por el recurrente son labores complementarias es decir se trata de actividades totalmente temporales e imprevisibles, que pueden ser realizadas por trabajadores por periodos determinados y de acuerdo a las necesidades que requiere el empleador, en este caso la Universidad; que así mismo señala que los Contratos 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 (conforme lo señala el art. 58 de la LPCL) pudiendo ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la LPCL; manifestando además que la contratación del recurrente ocurre precisamente cuando se ha presentado incrementos coyunturales del servicio y esto justamente es lo que se ha venido dando de modo general ya que en estos últimos años su representada contaba con un regular número de alumnos a diferencia de los últimos ciclos a partir del año 2014 la población de alumnos ha disminuido ostensiblemente lo que ha generado una disminución de servicio de limpieza esto se debe a la entrada de vigencia de la Nueva Ley Universitaria N° 30220 habiendo generado cambios sustanciales de la demanda del mercado debido a que antes enseñaban 03 ciclos por año en cambio a partir del 2014 se enseña únicamente dos ciclos por año, además que se habría extinguido el vínculo laboral de la actora por culminación de su contrato.

NOVENO: Antes de entrar al análisis de la controversia planteada por las alegaciones escritas y orales de las partes, resulta pertinente mencionar que en la STC 0976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce 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” (fundamento 15, b). En tal sentido un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso; en tal sentido corresponde verificar si en el caso del demandante ha ocurrido un despido incausado como lo ha propuesto en su demanda.

DÉCIMO: En esa línea debemos señalar que el derecho al trabajo se encuentra garantizado por el artículo 22° de nuestra Constitución Política del Perú, y respecto del cual el Tribunal Constitucional ha señalado que implica dos aspectos: uno, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población

acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (Expediente N° 1124-2011-AA/TC).⁴

UNDÉCIMO: Así entonces en atención a las cuestiones planteadas, resulta necesario efectuar el análisis de la naturaleza de las labores realizadas por la actora, a fin de verificar los supuestos de desnaturalización que ha postulado en este proceso. Así, de la verificación de los (6) contratos por necesidad de mercado de folios 05/10, se advierte en la primera cláusula en forma taxativa se señala : *La Universidad, es una organización educativa de Enseñanza Superior, que requiere cubrir necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento mayor de número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico*; estableciéndose además en los primeros contratos en la segunda cláusula se señala que “... *los servicios de El Contrato para que realice las labores propias y complementarias inherentes al cargo de CAJERA /CLÍNICA ODONTOLÓGICA –SEDE CENTRAL*, en la tercera cláusula se consigna el plazo de vigencia de dicho contrato, habiendo sido firmados en la fecha de inicio de cada contrato, que si bien es cierto, la demandada ha determinado en forma concreta la causa específica de la contratación de la actora, al señalar que iba a ser *CAJERA /CLÍNICA ODONTOLÓGICA –SEDE CENTRAL*, para la que es contratada la demandante, así mismo no podemos dejar de mencionar el Acta de Infracción N° 14-2016-SUNAFIL/RE-ANC-ZCHI de fecha 20 de abril del 2016 presentado por la parte demandante, el mismo que se admite como prueba de oficio y que obra a folios 63/70, debiéndonos enmarcar dentro de los contratos de necesidad de mercado estableciéndose en el punto 5 de los hechos comprobados específicos: “Del análisis de los contratos de trabajo por NECESIDAD DE MERCADO celebrados entre los recurrentes y la inspeccionada, se advierten que son fraudulentos en consecuencia que se encuentran desnaturalizados; toda vez que los mismos no explican debidamente la causa objetiva de contratación, limitándose a señalar: ..., es decir, si bien indica que la causa objetiva de contratación es el incremento de número de alumnos ingresantes, esta causa resulta muy genérica, imprecisa y meramente declarativa, pues no señala y menos describe respecto a que facultad, programa, carrera profesional, local o sede corresponde el citado incremento de alumnos ingresantes y matriculados; y de qué forma como este supuesto incremento guarda relación o impacta con la labor y/o cargo que realizan los trabajadores

⁴ La Constitución comentada, Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, Pág. 515

recurrentes..., señalándose además en el siguiente punto 6...respecto a la causa objetiva de contratación temporal, "...se advierte que de la información proporcionada por la inspeccionada referente al incremento de alumnos matriculados,...que no se encuentra acreditado dicho incremento, por lo contrario se tiene que a partir del año 2013 en adelante la universidad cuenta con menor número de matriculados, por ende se concluye que la causa invocada en los hechos no existe..., si bien el acta de infracción fue seguida por trabajadores de la demandada que tienen el cargo de vigilante/división de seguridad, salud ocupacional y mantenimiento, diferente cargo que ocupaba la demandante, sin embargo el contexto de necesidad del mercado para la contratación es similar a la de la actora; así mismo si bien es cierto dicha acta de infracción señalada no tiene la condición de cosa juzgada, debido a que la demandada tiene los apremios de ley para recurrir hasta las últimas instancias, debemos precisar que en dicha diligencia se ha respetado el derecho de defensa de la demandada, así mismo el abogado defensor de la actora señala que en el puesto de la demandante se ha contratado a personal nuevo; al respecto no podemos dejar de indicar que la demandada en la audiencia única de fecha 27 de junio del 2016, sostiene que los contratos del recurrente se debieron a la necesidad de mercado y habiéndose extinguido el vínculo laboral por culminación de contrato, señalando además que en el cargo que laboro la actora no se ha contratado a personal nuevo sino más bien es personal que labora para la demandada hace más de 03 años y que han sido trasladados de otro puesto, al puesto de la actora, teniendo en cuenta que el trabajador Elio Matos es un trabajador a plazo indeterminado por haber interpuesto su demanda de acción de amparo y la trabajadora Silvia Celis quien ha sido rotada, afirmación que no ha sido corroborada por la demandada con medio probatorio idóneo, por lo que existentes indicios en el que se determina jurisdiccionalmente que ha existido simulación y fraude en la contratación de la demandante, en los términos que invoca la parte demandante, llegándose a determinar que los contratos sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscritos por la demandante con la demandada, se han desnaturalizado teniendo la actora una relación laboral a plazo indeterminado desde el **01 de diciembre del 2013** de conformidad a lo prescrito por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

DUODÉCIMO: Adquisición de Derechos.

La adquisición de derechos laborales contemplados en el régimen laboral común de la actividad privada, entre ellos el derecho a mantener el empleo y no ser despedido, pues la Constitución Política, en su artículo 22° reconoce, "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", sobre la citada norma constitucional el máximo intérprete de la Constitución ha señalado: "El contenido esencial del

derecho al trabajo implica dos aspectos: Por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y, por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.

DÉCIMO TERCERO: La parte demandante en la audiencia única indica que su despido fue incausado por lo que solicita la reposición en el trabajo, al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124-2001-AA indicó en su fundamento 12 que “... el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a) El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. b) La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

DÉCIMO CUARTO: De lo antes expuesto debemos señalar que es el Tribunal Constitucional, quien haciendo uso del control difuso determinó que el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien, el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido incausado, que: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio del 2002 (Caso Telefónica, expediente N°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...” estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: “En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”, expresando además que “... la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En este contexto, y al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir” (fundamento 20), criterios jurisprudenciales que son mantenidos en la Sentencia N°0206-2005-PA/TC (véase fundamento 7) al señalar que: “El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia, debiendo analizar a continuación la procedencia o no de la reposición solicitada.

DÉCIMO QUINTO: Que, habiéndose determinado que la actora laboró para la demandada mediante contrato indeterminado desde el **01 de diciembre del 2013**, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, por no haberse cumplido con las causas justas de despido ya sea relacionada con la capacidad del trabajador o con la conducta de la misma conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24 del

D.S. N° 003-97-TR, habiéndose producido despido incausado por parte de la demandada al no expresarse por escrito la imputación de causa justa para el despido, razón por la cual debe ampararse la demanda de reposición por despido incausado.

DÉCIMO SEXTO: Tratándose el presente caso de un despido incausado, se debe reparar que en este caso en forma extensiva lo regulado en el artículo 40° del D.S. N° 003-97-TR prescribe que: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes...”; en tal sentido, habiéndose amparado la demanda de reposición por despido incausado, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir así como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios desde la fecha del despido hasta el día de su reincorporación al trabajo, más el pago de intereses legales, los cuales se liquidaran en ejecución de sentencia.

DÉCIMO SÉPTIMO: Reconocimiento de Honorarios Profesionales y otro.

El artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; por lo que estando a la actuación profesional del abogado patrocinante de la actora, quien ha elaborado la demanda, ha intervenido en la Audiencia Única y teniendo en cuenta que el proceso puede ir en apelación a segunda instancia y más, donde también habrá defensa del abogado patrocinante, corresponde fijar sus honorarios profesionales en el importe de S/.1,800.00 nuevos soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la Juez del Sexto Juzgado De Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa Resuelve: declarando fundada la demanda presentada por A contra B, sobre reposición al trabajo por despido incausado, al haberse desnaturalizado su contrato por uno a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2013; en consecuencia, ordeno a la demandada B cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual u otro de igual jerarquía, en las mismas condiciones existentes antes del despido; además reconozca en ejecución de sentencia las remuneraciones dejadas de percibir y la Compensación por Tiempo de Servicios desde el 01 de abril del 2016 hasta la fecha de su reincorporación y se FIJA los honorarios profesionales del abogado del actor (costos del proceso) en el importe de S/.1,800.00 nuevos soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas del proceso. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase, luego en su oportunidad archívese los autos en el modo y forma de Ley.



PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE : 01233-2016-0-2501-JR-LA-06.
MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.
RELATOR : D.
DEMANDADO : B.
DEMANDANTE: A.
Resolución Número: Diez.

Chimbote, doce de mayo Del dos mil diecisiete. -

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número tres, su fecha cuatro de julio del dieciséis, que declara FUNDADA la demanda presentada por **A** contra **B**, sobre reposición al trabajo por despido incausado, al haberse desnaturalizado su contrato por uno a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2013; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual u otro de igual jerarquía, en las mismas condiciones existentes antes del despido; además reconozca en ejecución de sentencia las remuneraciones dejadas de percibir y la Compensación por Tiempo de Servicios desde el 01 de abril del 2016 hasta la fecha de su reincorporación y se FIJA los honorarios profesionales del abogado del actor (costos del proceso) en el importe de S/ 1,800.00 nuevos soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas del proceso

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La demandada mediante su recurso impugnatorio sostiene: a) La recurrida presenta errores de forma y fondo consistentes en la inobservancia de las reglas mínimas contenidas en las normas del Código Procesal Civil, indicando que no se ha respetado los principios que rigen la normativa adjetiva; así como también la incorrecta aplicación de las normas materiales que regulan la pretensión accionada en el presente proceso; b) No se ha tenido en cuenta que la actora prestó un servicio de carácter temporal y de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 58° del TUO del Decreto Legislativo 728 y que en la apelada este artículo no ha sido adecuadamente interpretado por el A-quo; c) La demandada ha sustentado que los contratos de trabajo del actor se debieron a la necesidad de mercado y por motivos de la vigencia de la Ley Universitaria No.30020, las necesidades que contaban habían cambiado sustancialmente debido que antes de la promulgación de dicha ley, la demandada dictaba 03

ciclos por año y a partir de dicha ley se dictan únicamente dos por año; es por ello que se contrató al actor, la misma que se dio por necesidad de mercado; d) Señala que los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores consta expresamente la causa objetiva de contratación, la misma que si bien no se encuentra extensamente sustentada en aquellos, pero si consta porqué es que se le contrata a la trabajadora, estableciéndose además las labores que ésta va a realizar, como son labores netamente administrativas, como es el cobro de los servicios que brinda la Clínica Odontológica, labores afines al sector administrativo, que lógicamente también estarían dentro de la situación laboral que atraviesa la Universidad; entre otros argumentos que expone.

FUNDAMENTOS DE LA SALA SUPERIOR:

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

2.- La demandante **A** interpone demanda contra la **B** solicitando reposición por despido incausado, alegando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 01 de diciembre del 2013 y trabajó hasta 31 de marzo del 2016, fecha en que fue despedida, señala que su relación es a plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios de la demandada establecen contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado y que se encuentran desnaturalizados, pues, no se especifica la causa objetiva de su contratación, alegando que con ello queda demostrado la desnaturalización del contrato modal y que la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, por tanto refiere que sólo podía ser despedido por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad de lo contrario se trataría de un despido arbitrario.

3.- Respecto a la vulneración de las garantías del debido proceso y de manera especial a la falta de motivación de las resoluciones judiciales que denuncia la demandada; debe tenerse en cuenta que, efectivamente uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La existencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a que pertenezcan expresen el proceso lógico que

los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de Administrar Justicia se haga con sujeción a la Constitución y la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa; sin embargo, la violación de las garantías del debido proceso que denuncia debe ser trascendental, por cuanto la declaración de nulidad es de último ratio.

4.- Sobre el particular, de la revisión integral de la apelada, se tiene que la Juez declara fundada la pretensión de la actora exponiendo sus propios fundamentos y valorando los medios de prueba que considera pertinentes; sin embargo, estas denuncias serán materia de revisión en esta instancia jurisdiccional al absolver los agravios expuestos por la demandada este extremo, y el hecho que la demandada no comparte la posición asumida por el Juez, no significa de modo alguno que exista violación de las garantías del debido proceso, en este caso, falta de motivación; razones por las cuales, al no existir vicios trascendentales que acarrea la nulidad, sólo se considera como argumentos de defensa y el colegiado pasa a emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto teniendo en consideración los demás argumentos expuestos por la demandada en su recurso de apelación.

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

6.- Por otro lado, respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC No. 10777- 2006-PA/TC en su fundamento 7 ha precisado: “(...). En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas

han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”; siendo así, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilización en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

7.- En cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, tema de fondo del caso de autos, toda vez que si bien la demandante solicita su reposición por haber sido víctima de despido incausado también es cierto que en sus fundamentos facticos alegó la desnaturalización de sus contratos, en tanto sus labores fueron de naturaleza permanente; siendo así tenemos que, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

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

laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.

9.- En el presente caso, aparece de autos que entre las partes se celebró un “Contrato sujeto a modalidad por necesidades de mercado” correspondiente a los períodos: a) 01 de diciembre del 2013 al 28 de febrero del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 10/10Vta.); b) Del 01 de marzo del 2014 al 30 de junio del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 09/09 vta); c) Del 01 de julio del 2014 al 31 de diciembre del 2014 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 08/08 vta.); d) Del 01 de enero del 2015 al 30 de junio del 2015 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs. 07/07Vta.); e) Del 01 de julio del 2015 al 30 de setiembre del 2015 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs.06/06Vta.); f) Del 01 de octubre del 2015 al 31 de marzo del 2016 contratación por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico (fs.05/05Vta.); siendo materia de controversia, si estos contratos tienen eficacia legal o por el contrario se encuentran desnaturalizados, por consiguiente se reputa como un contrato de duración indeterminada, análisis que debe efectuarse en base a la norma aplicable y valorando las pruebas aportadas por las partes, para así amparar o desestimar la pretensión del actor.

10.- Bajo tal contexto, el artículo 63° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, señala que “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 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”. Asimismo, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 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”.

11.- En el caso de autos, en primer lugar, la accionante fue contratada mediante contrato por necesidad de mercado, con el cargo de Cajera / Clínica Odontológica - Sede Central, el cual indica en su primera cláusula: “La Universidad (...) necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico”; sin embargo, conforme es de advertir dichos enunciados resultan genéricos y no se precisa de modo alguno, la justificación para la contratación de la demandante; máxime, si para este tipo de contratos se tiene que el incremento de la actividad empresarial debe ser coyuntural; entendiéndose ello por extraordinario e imprevisible y temporal, lo que no ha ocurrido en el presente caso, por lo que no habiendo la demandada de modo alguno acreditado el carácter coyuntural o temporal que se requiere en dicha contratación, tal y como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia invocada en el sétimo considerando de la presente resolución; siendo ello así, debe entenderse que dicho contrato ha sido simulado y por ende, se ha desnaturalizado la contratación del demandante al haberse producido el supuesto previsto en el inciso a) y d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; coligiéndose, que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos suscritos por el demandante con la demandada, éstos deben ser considerados como un contrato sujeto a plazo indeterminado.

12.- Además cabe indicar que, la demandada ha precisado que la contratación de la demandante obedece a la gran cantidad de alumnos que existían en esas fechas en las cuales se hacían 3 ciclos por año; sin embargo nada de ello, explica, porque si la reducción de alumnos se produjo en el año 2014, la demandante continuó laborando hasta el 31 de marzo del año 2016, es decir, dos años más, además es ilógico y poco creíble, que la contratación temporal del demandante se encuentre relacionado con la gran cantidad de alumnos que existían en esas fechas en las cuales se hacían 3 ciclos por año (lo cual les fue prohibido por la Ley Nro. 30220 "Nueva Ley Universitaria), por cuanto la misma, es del 09 de julio del 2014 y como ya se dijo antes la demandante ha laborado después de su entrada en vigencia hasta el 02 de enero del año 2016, siendo que la reducción de ciclos académicos de la demandada, tampoco en nada inciden en la contratación temporal de la demandante,

considerando sus labores de cajera, que esta realizó para la misma, dicho argumento solo tendría razón de ser siempre y cuando nos encontramos frente a un trabajador que se ha desempeñado como docente universitario, que brindara clases y esté en contacto directo con los alumnos, y siendo que la demandante se ha desempeñado como cajera, el incremento o no de estudiantes dentro de esa casa universitaria, no tiene nada que ver con un mayor incremento de actividades que realiza la demandante, quedando así desvirtuado todos los argumentos vertidos por la demandada.

13. En consecuencia los contratos suscritos por la actora se encuentran desnaturalizados por cuanto no está plenamente acreditada la causa objetiva de contratación y se aprecia simulación en la contratación y al superar el período de prueba de tres meses, ya había adquirido la accionante su derecho a la estabilidad laboral y válidamente no podía firmar contrato de trabajo en su perjuicio, en aplicación del principio del derecho de progresividad y no regresividad, reconocido a través de la doctrina y la jurisprudencia.

14.- Siendo como se expone, la actora a la fecha del despido ocurrido el día 31 de marzo del 2016, fue despedida en forma incausada, pues se le impidió el ingreso al centro de trabajo sin causa o motivo que justifique, pues los contratos de trabajo por necesidad de mercado suscritos entre las partes se habían desnaturalizado, por ende se reputa como uno de plazo indeterminado, en consecuencia, la trabajadora había adquirido derecho a la protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, en tal situación, la trabajadora sólo podía ser despedida por causa justa relacionado con la capacidad o conducta y previa las formalidades de ley, como así señalan en los artículos 22° y 31° del Decreto Supremo No. 003- 97-TR, por todas estas consideraciones, lo resuelto en la apelada se encuentra arreglada en mérito del proceso y de la Ley, por consiguiente, debe confirmarse la venida en grado.

15.- Por otro lado, conforme el petitorio de la demanda y la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la misma, no es materia de demanda y tampoco ha sido materia de debate procesal pago de remuneraciones devengadas y los depósitos de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, el Juez del proceso en el décimo sexto considerando de la apelada y en la parte resolutive de la sentencia apelada, ordena pagar estos conceptos desde 01 de abril del 2016 hasta la reposición al centro de trabajo, disponiendo su liquidación en ejecución de sentencia, de manera que se trata de un pronunciamiento extra petita violando las garantías del debido proceso, en este caso, la incongruencia procesal, legalidad y derecho a la defensa, lo que acarrea la nulidad de la sentencia apelada en estos extremos en aplicación de los artículos 122°, inciso 3, 171° y 176° del Código Procesal Civil; sin

embargo, ello no acarrea la nulidad con respecto a la pretensión de reposición y desnaturalización de los contratos de trabajo, los mismos que se dejan subsistentes.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria de esta Sede Judicial:

RESUELVE:

1.- Confirmaron la sentencia contenida en la resolución número tres, su fecha cuatro de julio del dos mil dieciséis, que declara fundada la demanda presentada por **A** contra **B**, sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual u otro de igual jerarquía, en las mismas condiciones existentes antes del despido; fijándose por costos del proceso la suma de s/. 1,800.00 soles, más 5% a favor del colegio de abogados del santa; y nula la misma sentencia en los extremos que dispone pago de remuneraciones dejadas de percibir desde el 01 de abril del 2016 hasta la fecha de su reincorporación y la compensación por tiempo de servicios.

Juez Superior Ponente: CM.

S.S.

ME.

EL.

ANEXO 2

Definición y operacionalización de la variable

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S E N	CALIDAD	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿Qué plantea? ¿Qué imputación? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: <i>Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal <i>/y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>

T E N C I A	DE LA	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p> <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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse 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>
			SENTENCIA	Motivación del derecho

			expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple
		Motivación de la pena	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) y 46 del Código Penal (Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia). (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). 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 la reparación civil	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. 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</p>

			<i>expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>
PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (<i>éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil</i>). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con las pretensiones de la defensa del acusado. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (<i>El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia</i>). 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>	
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (<i>principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera</i>) y la reparación civil. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os)</p>	

				<p>agraviado(s). Si cumple/No cumple</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*

**CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SENTENCIA PENAL CONDENATORIA - CALIDAD DE LA SENTENCIA
(2DA.INSTANCIA)**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S E N	CALIDAD DE	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: <i>Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos en segunda instancia, se advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación: <i>El contenido explicita los extremos impugnados. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. (Precisa en qué se ha basado el impugnante). <i>Si cumple/No cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s). <i>Si cumple/No cumple.</i></p> <p>4. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado quien apeló, lo que se debe buscar es la pretensión del fiscal y de la parte civil, de este último en los casos que se hubieran constituido en parte civil. <i>Si cumple/No cumple</i></p>

T E N C I A	LA SENTENCIA	PARTE CONSIDERATIV A	Motivación de los hechos	<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>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</i>)</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</i>)</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i>)</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</i>)</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>

			<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></p>
		Motivación de la pena	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) y 46 del Código Penal (Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia) . (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). 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>
		Motivación de la reparación civil	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. 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</i></p>

			tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (Evidencia completitud). Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia (Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). 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>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria,</p>

éste último en los casos que correspondiera) y **la reparación civil. Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple*

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: La individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde **a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último **en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, **aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, **que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, **que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven

de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).
Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple/No cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven

de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).
Si cumple/No cumple

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente. No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

ANEXO 4

ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE.

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

4.1. En relación a la sentencia de primera instancia:

- 4.1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: *motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.*
- 4.1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.*

4.2. En relación a la sentencia de segunda instancia:

- 4.2.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y postura de las partes.*
- 4.2.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: *motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.*
- 4.2.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los cuales se registran 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:** se ha previstos 5 niveles de calidad, los cuales son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. Se aplica para determinar la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.

8. Calificación:

- 8.1. **De los parámetros:** el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de

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

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

- ⤴ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ⤴ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ✦ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

- ✦ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ✦ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

✧ Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ✧ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ✧ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ✧ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✧ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ✧ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ✧ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,

2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,

3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y

4) Por las condiciones anotadas, tiene un tratamiento diferenciado, en relación a la parte expositiva y resolutive.

5.2. Segunda etapa: Con respecto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa

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		Media	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			32	[33 - 40]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[25 - 32]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[17 - 24]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión							[9 - 16]	Baja
	Nombre de la sub dimensión							Muy baja	

	sub dimensión					X		[1 - 8]	
--	---------------	--	--	--	--	----------	--	---------	--

Ejemplo: 32, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 4 sub dimensiones que son de calidad mediana, alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 4 sub dimensiones que son motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.
- ⤴ 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 4 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 40.
- ⤴ El número 40, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 8.
- ⤴ El número 8 indica, que en cada nivel de calidad hay 8 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:

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

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

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

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

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

5.2. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la 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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y de 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 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes								[7 - 8]	Alta				
										[5 - 6]	Mediana				
						X				[3 - 4]	Baja				
										[1 - 2]	Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	34	[33-40]	Muy alta					
						X			[25-32]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[17-24]	Mediana					
		Motivación de la pena					X		[9-16]	Baja					
		Motivación de la reparación civil					X		[1-8]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Med					

50

		correlación								iana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Ejemplo: 50. está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que son de rango: alta, muy 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, 40 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 60.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 60 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 12.
- 3) El número 12, indica que en cada nivel habrá 12 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 nivel de calidad:

[49 - 60] = Los valores pueden ser 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59 o 60 = Muy alta

[37 - 48] = Los valores pueden ser 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47 o 48 = Alta

[25 - 36] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 o 36 = Mediana

[13 - 24] = Los valores pueden ser 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 o 24 = Baja

[1 - 12] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 o 12 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo 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 reposición por despido incausado contenido en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06 en el cual han intervenido el Tercer juzgado Penal del Santa y la Segunda Sala Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Por estas razones, como autora, 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.

Chimbote, 16 de Abril del 2021

Pedro Aquiles Lázaro Gómez

DNI N° 06859934– Huella digital